

Vincenzo Bavaro è Professore ordinario di Diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Bari.

Maria Cristina Cataudella è Professoressa ordinaria di Diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Roma Torvergata.

Andrea Lassandari è Professore ordinario di Diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Bologna.

Lara Lazzeroni è Professoressa ordinaria di Diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Siena.

Michele Tiraboschi è Professore ordinario di Diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.

Gaetano Zilio Grandi è Professore ordinario di Diritto del lavoro presso l'Università Ca' Foscari di Venezia.

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

**MAURIZIO DEL CONTE, VALERIA FILÌ,
MICHELE TIRABOSCHI**

Collana della Fondazione ADAPT

Scuola di alta formazione in
Transizioni occupazionali e relazioni di lavoro

Euro 35,00



La funzione del contratto collettivo

La funzione del contratto collettivo

Salari, produttività, mercato del lavoro

a cura di

**Vincenzo Bavaro, Maria Cristina Cataudella,
Andrea Lassandari, Lara Lazzeroni,
Michele Tiraboschi, Gaetano Zilio Grandi**



Il volume si propone di ripensare, da una prospettiva giuslavoristica e di relazioni industriali, le molteplici funzioni della contrattazione collettiva come istituzione sociale e "fonte" di regolazione dei rapporti di lavoro. L'attenzione è rivolta alle recenti trasformazioni del lavoro, che sembrano confermare la persistente centralità del contratto collettivo chiamando tuttavia gli attori sociali a una profonda rivisitazione di questo storico istituto così da fornire risposte attuali ai problemi del mercato del lavoro. Questo a partire dal nodo della adeguatezza dei salari rispetto ad un mercato del lavoro estremamente polarizzato, che registra, da un lato, il dilagare di forme di lavoro povero e, dall'altro, l'ampliamento del lavoro professionalizzato, le cui tutele economiche si determinano prescindendo dal trattamento minimo stabilito dai contratti collettivi e che tuttavia necessitano di una infrastruttura sociale e di tutele moderne rispetto ai nuovi rischi e alle continue transizioni occupazionali. Attraverso l'analisi della prassi contrattual-collettiva il volume offre nuove prospettive e nuove soluzioni per interpretare i processi di trasformazione della funzione del contratto collettivo.

La funzione del contratto collettivo

Salari, produttività, mercato del lavoro

a cura di

**Vincenzo Bavaro, Maria Cristina Cataudella,
Andrea Lassandari, Lara Lazzeroni,
Michele Tiraboschi, Gaetano Zilio Grandi**

Indice

Prefazione di <i>Vincenzo Bavaro, Maria Cristina Cataudella, Andrea Lassandari, Lara Lazzeroni, Michele Tiraboschi, Gaetano Zilio Grandi</i>	XIII
Introduzione di <i>Paolo Iervolino, Donato Marino, Ambra Mostarda, Giovanni Pigliararmi</i>	XVII

Parte I

GESTIONE DELLE CRISI, FORMAZIONE, COMPETENZE

Il welfare negoziale per la tutela integrativa del reddito di <i>Claudia Carchio</i>	3
Contrattazione collettiva e funzione ablativa. L'apparente antinomia tra efficacia <i>inter partes</i> del contratto e diritto di recesso dalle obbligazioni contrattuali a tempo indeterminato di <i>Alessandro Giuliani</i>	30
Contributo allo studio della funzione del contratto collettivo: il caso dell'apprendistato di <i>Giorgio Impellizzieri</i>	50
Il contratto collettivo quale strumento per una formazione dinamica di <i>Anna Piovesana</i>	71
Sull'attuale funzione del contratto collettivo nella prevenzione e nel superamento della crisi d'impresa di <i>Luisa Rocchi</i>	95
Contrattazione collettiva e inquadramenti professionali nella prassi recente: uno stress test dell'articolo 2103 c.c. di <i>Irene Zoppoli</i>	117

Parte II
RETRIBUZIONE E TRATTAMENTI NORMATIVI

La retribuzione adeguata tra TEM, TEC e minimo costituzionale <i>di Nicola Campese</i>	143
Retribuzione e professionalità 4.0: i sistemi di inquadramento e classificazione dei lavoratori nella contrattazione collettiva <i>di Federico Coppola</i>	164
Pluralismo sindacale: oltre il contratto leader, v'è solo quello pirata? <i>di Carmela Garofalo</i>	184
Gli spazi di derogabilità del contratto collettivo da parte del regolamento interno della cooperativa, tra le spinte in avanti della prassi e le resistenze interpretative, a oltre venti anni dalla legge n. 142/2001 <i>di Gianluca Picco</i>	222
Il salario di produttività: bilancio attuale e prospettive future <i>di Paolo Stolfa</i>	238

Parte III
TRASFORMAZIONI DEL LAVORO

La contrattazione collettiva per la partecipazione dei lavoratori alla gestione aziendale <i>di Daniela Lafratta</i>	261
La contrattazione collettiva nel lavoro digitale <i>di Federico Pisani</i> ...	278
Pubblico e privato alla prova della <i>job evaluation</i> al tempo dell'economia digitale <i>di Livia Tamburro</i>	299
La funzione sostenibile del contratto collettivo: spunti teorici ed empirici <i>di Francesco Testa</i>	324
Dalle mansioni che cambiano al lavoro che cambia. Il ruolo del contratto collettivo <i>di Luca Vignoli</i>	343
<i>Notizie sugli autori</i>	365

Contributo allo studio della funzione del contratto collettivo: il caso dell'apprendistato

di Giorgio Impellizzieri

SOMMARIO: 1. Posizione del problema. – 2. La rivoluzione industriale e il declino dell'apprendistato. – 3. L'ostilità delle prime *unions* verso l'apprendistato. – 4. Soluzioni e modelli di regolazione collettiva. – 5. Apprendistato e funzione del contratto collettivo di lavoro.

1. Posizione del problema

L'intervento delle istituzioni comunitarie sui contratti di formazione e lavoro, ritenuti incompatibili con la disciplina in materia di aiuti di Stato ⁽¹⁾, ha riportato al centro del dibattito politico e della riflessione scientifica l'antico – e, almeno a parere di taluni autorevoli commentatori, decrepito – istituto dell'apprendistato ⁽²⁾. Da questo momento – che possiamo collocare a cavallo tra il pacchetto Treu del 1997 e la legge Biagi del 2003 e, dunque, nell'ambito di un più ampio progetto di riforma del mercato del lavoro e di maggiore integrazione tra scuola, formazione e lavoro – non sono mancati progetti di riforma e una serie, invero reiterata ⁽³⁾, di interventi legislativi finalizzati ad assegnare all'apprendistato la funzione di contratto principe per l'ingresso dei giovani nel mercato del la-

⁽¹⁾ In tema, per tutti, M. TIRABOSCHI, *Aiuti di Stato e contratti di formazione e lavoro nella decisione della Corte di Giustizia del 7 marzo 2002: sentenza annunciata, risultato giusto*, in *RIDL*, 2002, n. 3, II, pp. 435-443, e ivi ampia ricostruzione degli esatti termini della questione.

⁽²⁾ Esattamente in questi termini U. ROMAGNOLI, *Il diritto del secolo. E poi?*, in *DML*, 1999, n. 2, p. 203.

⁽³⁾ Dopo il 1997 si sono succedute tre riforme organiche e sette novelle di modifica. Tra le prime: il d.lgs. n. 276/2003 (c.d. legge Biagi), il d.lgs. n. 167/2011 (c.d. Testo Unico sull'apprendistato) e, da ultimo, il vigente d.lgs. n. 81/2015 (c.d. *Jobs Act*). Tra le seconde: d.l. n. 35/2005; l. n. 257/2007; l. n. 133/2007; l. n. 92/2012; d.l. n. 76/2013; d.l. n. 104/2013; d.l. n. 34/2014.

voro. Eppure, nonostante un deciso sostegno legislativo e il favore degli stessi attori sociali, che ha dato luogo alla sottoscrizione di uno degli ultimi esempi di classica concertazione sociale ⁽⁴⁾, l'istituto stenta a riconquistare quella centralità e autorevolezza che lo caratterizzava rispetto all'ordine economico e sociale antecedente alla prima grande trasformazione del lavoro ⁽⁵⁾.

Anche limitandoci ai soli aspetti quantitativi, e senza soffermarci in questa sede su una analisi delle ragioni del fenomeno, possiamo infatti osservare che meno di un giovane su cinque fa oggi il suo ingresso nel mercato del lavoro tramite il contratto di apprendistato ⁽⁶⁾. Nel 2020, secondo gli ultimi dati dell'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (Inapp), il numero complessivo di contratti di apprendistato è sceso a 274.461 unità, con un calo dell'oltre il 5% rispetto all'anno precedente ⁽⁷⁾, imputabile solo parzialmente alla crisi pandemica da Covid-19. Diversa la situazione in Paesi, per fare qualche esempio, come la Francia, dove il numero complessivo degli apprendisti è in enorme crescita, per un totale di 731.785 unità nel solo 2021 ⁽⁸⁾, o la Germania, che, per quanto negli ultimi anni abbia registrato un drastico calo rispetto alla sua solida tradizione, nelle ultime rilevazioni conta ben 467.300 contratti di solo apprendistato duale ⁽⁹⁾.

⁽⁴⁾ Il riferimento è al patto dell'11 luglio 2011 tra Governo e tutte le principali associazioni datoriali e sindacali. In tema si veda M. TIRABOSCHI, *Ragioni e impianto di una riforma*, in 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, pp. 3-20.

⁽⁵⁾ Il riferimento è a K. POLANY, *La grande trasformazione del lavoro*, Einaudi, 1974 (ma 1944). Per una recente ricostruzione storiografia attenta anche agli aspetti di modernità dell'istituto si veda invece M. COLOMBO, *Apprendistato e IV rivoluzione industriale: una lezione dal passato*, in *Professionalità Studi*, 2020, n. 2, pp. 5-35.

⁽⁶⁾ ISTAT, *Il mercato del lavoro 2018. Una lettura integrata*, 2019.

⁽⁷⁾ INAPP, *L'andamento dell'apprendistato nella crisi pandemica. XX rapporto di monitoraggio*, 2022.

⁽⁸⁾ Si veda il rapporto *Le contrat d'apprentissage* dell'11 maggio 2022, curato dalla Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, consultabile online sul relativo sito istituzionale. Tra gli altri dati, si segnala che il numero di contratti di apprendistati attivi nel 2021 è stato superiore del 39% rispetto al 2020.

⁽⁹⁾ GERMAN OFFICE FOR INTERNATIONAL COOPERATION IN VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING (GOVET), *Effect of the Covid-19 Pandemic on Vocational Education and Training: International Perspectives of Policy Makers and Practitioners*, 2022.

La situazione pare ancora più problematica se dal dato quantitativo si passa a quello qualitativo. Un primo indizio è dato dall'esiguo numero di contratti di apprendistato che possiamo collocare, ai sensi del disposto di cui all'articolo 41, comma 3, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nel c.d. "sistema duale" italiano di "formazione e lavoro" con riferimento «ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni». Sul totale dei contratti di apprendistato soltanto il 2,3% è infatti relativo ai più robusti percorsi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, per il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, e di apprendistato di alta formazione e ricerca ⁽¹⁰⁾. Ma ancora più preoccupanti sono i dati contenuti nei rapporti di monitoraggio dell'Inapp, che in punto di qualità ed effettività della formazione segnala che il finanziamento pubblico della c.d. formazione di base e trasversale degli apprendisti ⁽¹¹⁾ è calato drasticamente nell'ultimo decennio (dai 100 milioni di euro del 2011 ai 15 milioni del 2020) e che soltanto un apprendista su tre è coinvolto in un'attività di formazione trasversale e in moduli formativi dal riscato monte orario.

Le cause del mancato decollo dell'apprendistato sono state a lungo cercate in (pur necessarie) esegesi del dato legislativo ⁽¹²⁾. Eppure, l'antica e

⁽¹⁰⁾ INAPP, *op. cit.*

⁽¹¹⁾ Di cui all'art. 44, comma 3, d.lgs. n. 81/2015.

⁽¹²⁾ Non a caso, le principali riflessioni si sono condensate intorno alle numerose riforme legislative che si sono succedute nel corso del tempo. Si vedano, senza pretesa di esaustività, P.A. VARESI, voce *Apprendistato*, in *Diritto on line – Treccani*, 2017; V. LUCIANI, *La riforma dell'apprendistato: rapporto con il contratto a tutele crescente e "riordino" delle fonti di regolazione*, in *DRI*, 2016, n. 3, pp. 739-759; 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, 2015, pp. 306-330; 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. 241-287; S. CIUCCIOVINO, *Apprendimento e tutela del lavoro*, Giappichelli, 2013, pp. 103-135; 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), *op. cit.*; P.A. VARESI, *Il Testo Unico sull'apprendistato: note sui profili formativi*, in *DRI*, 2011, n. 4, pp. 1013-1026; M.G. GAROFALO, *I contratti a causa mista nel d.lgs. n. 276/2003*, in *RGL*, 2004, n. 3, I, pp. 413-436; L. ZOPPOLI, *La riforma dei contratti con finalità formativa*, in R. DE LUCA TAMAJO, M. RUSCIANO, L.

gloriosa storia dell'apprendistato suggerisce di andare oltre l'apparenza, il comune sentire che accomuna operatori e pratici nel giudizio sulla fruibilità ed efficacia di questo contratto, e cercare di «far parlare il passato per capire qualcosa del presente»⁽¹³⁾.

Invero, la lunga traiettoria dell'apprendistato è stata più volte ripercorsa, anche nel dibattito giuslavoristico italiano, ma questo limitatamente alla c.d. “età dell'oro” delle gilde e corporazioni medievali⁽¹⁴⁾. Rimane invece ancora da esplorare del tutto, tanto più in considerazione del particolare ruolo esercitato dai corpi intermedi nel funzionamento dell'istituto⁽¹⁵⁾, l'atteggiamento delle prime unioni operaie e il modo con cui la contrattazione collettiva delle origini ha regolato l'istituto con influssi che, come vedremo, perdurano tutt'oggi condizionandone natura, funzioni e prospettive concrete di sviluppo.

Oggetto della presente indagine è pertanto il nodo ancora non sufficientemente indagato del controverso rapporto tra contrattazione collettiva e apprendistato a partire dall'avvento dell'economia industriale e dal conseguente declino del sistema delle corporazioni.

Come avremo modo di evidenziare in sede di considerazioni conclusive, l'obiettivo del presente contributo (§ 5), una volta collegato a una necessaria e più ampia riflessione sulla funzione del contratto collettivo, è duplice. Da un lato, intende guadagnare, alla luce della ricostruzione del passato, nuovi criteri di analisi per ripensare l'apprendistato nei moderni mercati transizionali del lavoro. Dall'altro lato, ambisce a svelare, per mezzo del “caso” dell'apprendistato, quali funzioni svolgesse la contrattazione collettiva delle origini.

ZOPPOLI (a cura di), *Mercato del lavoro: riforma e vincoli di sistema*, Editoriale Scientifica, 2004, pp. 541-552.

⁽¹³⁾ F. CARINCI, *E tu lavorerai come apprendista (L'apprendistato da contratto “speciale” a contratto “quasi unico”)*, cit., p. 4.

⁽¹⁴⁾ Così M. RUDAN, *Il contratto di tirocinio*, Giuffrè, 1961, pp. 39-92, qui p. 41, ma si veda anche il più recente P.A. VARESI, *I contratti di lavoro con finalità formativa*, Franco Angeli, 2001, spec. pp. 13-36, che dedica un intero capitolo alle vicende dell'apprendistato all'epoca del corporativismo medievale.

⁽¹⁵⁾ Cfr. S.R. EPSTEIN, M. PRAAK, *Guilds, Innovation and the European Economy. 1400-1800*, Cambridge University Press, 2008.

2. La rivoluzione industriale e il declino dell'apprendistato

Per comprendere le vicende dell'apprendistato industriale, e con esse l'atteggiamento che assunsero le prime unioni operaie e associazioni di imprenditori, il punto di partenza non può che essere una sintetica ricostruzione di cosa fosse l'istituto nell'economia precapitalistica. È noto, infatti, che il modello economico precedente, sviluppatosi per lo più nei settori dell'artigianato e del commercio, secondo il pregnante governo delle gilde e corporazioni medievali, «poggiava con le sue glorie e le sue deficienze» proprio sull'istituto dell'apprendistato che, non a caso, in quegli anni raggiunse «la sua più completa espressione»⁽¹⁶⁾.

Le gilde erano associazioni di maestranze e lavoratori che, a partire dal dodicesimo secolo⁽¹⁷⁾, raccoglievano, su base per lo più cittadina e comunale⁽¹⁸⁾, tutti coloro che svolgevano il medesimo mestiere. L'obiettivo era quello di tutelare gli interessi economici dei membri e, al contempo, organizzare una formazione sociale per mezzo della quale partecipare (e realizzare) alla vita della collettività. Da un lato, infatti, le gilde controllavano l'accesso ai mestieri, presidiando la quantità e la qualità del lavoro e delle maestranze, svolgendo un compito di governo e regolazione della concorrenza. Dall'altro lato, l'appartenenza alle gilde consentiva l'acquisizione formale della cittadinanza e, non di meno, la trasmissione dei valori morali, culturali e financo religiosi della comunità di riferimento.

Entrambe le funzioni economico-sociali si realizzavano attraverso l'istituto dell'apprendistato. Questo, infatti, consisteva in un percorso formativo di durata variabile (dai due ai sette anni)⁽¹⁹⁾, durante i quali il giovane trascorrevva buona parte del suo tempo in stretto rapporto con un maestro, all'interno della sua bottega, assimilando le tecniche e acqui-

⁽¹⁶⁾ M. RUDAN, *op. cit.*, pp. 41-42.

⁽¹⁷⁾ S. OGILVIE, *The European Guilds. An economic Analysis*, Princeton University Press, 2020.

⁽¹⁸⁾ M. PRAAK, *Citizens Without Nations: Urban Citizenship in Europe and the World, c. 1000-1789*, Cambridge University Press, 2018.

⁽¹⁹⁾ Celebre la critica di Adam Smith che contestava alacremente il sistema delle corporazioni e dell'apprendistato per la sua incompatibilità con la libera concorrenza e il principio teorico del *laissez-faire*. L'apprendistato era «inutile e dannoso» perché il lavoro industriale non richiedeva competenze professionali e abilità tali da giustificare tempi di formazione prolungati come quelli sanciti dagli statuti corporativi e pertanto l'istituto si prestava solo a logiche di privilegio e di controllo da parte di una casta. Cfr. A. SMITH, *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of the Nations*, Oxford University Press, 1975 (ma 1776), pp. 139-145.

sendo le abilità proprie del mestiere, talvolta corrispondendo anche un emolumento. In un rapporto di vera e propria osmosi, tanto professionale quanto educativa e persino morale, che garantiva un rigido presidio all'accesso all'arte, sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo. Al termine del periodo formativo, infatti, per diventare a sua volta maestro e titolare di una bottega ⁽²⁰⁾, l'apprendista doveva dar prova della sua arte realizzando un "capolavoro" ⁽²¹⁾.

Un simile scenario, caratterizzato da dimensioni locali, trame di rapporti personali e da raffinate tecniche di realizzazione dei prodotti, venne inesorabilmente stravolto con l'avvento dell'economia industriale e dell'organizzazione del lavoro capitalistica. In un processo graduale, che prende l'avvio nel diciottesimo secolo e si consuma in quello successivo, l'apprendistato medievale collassò, in uno con il declino del sistema delle gilde e corporazioni.

L'organizzazione capitalistica dell'industria, secondo taluni, era addirittura incompatibile e "nemica" dell'apprendistato e la crescita della prima coincideva con la dissoluzione del secondo ⁽²²⁾. Con la crisi del sistema corporativistico veniva meno, almeno secondo gli studiosi del tempo, un requisito essenziale per il significato e l'efficacia dell'apprendistato, cioè il senso di comunione tra il giovane in formazione e l'adulto docente che appartenevano al medesimo gruppo di interessi. Il capitalismo introduceva una distinzione, quella tra proprietari dei mezzi di produzione e lavoratori salariati, che un tempo non esisteva: prima, infatti, il rapporto tra maestro e apprendistato, anche quando assumeva tratti oppressivi, appariva comunque tollerabile «finché il garzone aveva dinanzi a sé la sicura prospettiva di diventare un giorno anch'esso maestro» ⁽²³⁾. Questa unità di appartenenza e di destino era venuta meno e gli interessi di parte iniziarono a essere "divergenti" ⁽²⁴⁾, al punto tale che quel processo relazio-

⁽²⁰⁾ In non pochi casi, prima della carica di "maestro", l'apprendista otteneva il titolo intermedio di "lavorante" (*journeyman*). Cfr. L. MORELLI, *Entrare al lavoro nelle città dell'Europa preindustriale. Corporazioni e lavoro libero tra teoria e prassi*, in *Opificio della Storia*, 2020, n. 1, pp. 8-21.

⁽²¹⁾ Cfr. B. DE MUNCK, *Gilding golden ages: perspectives from early modern Antwerp on the guild debate, c. 1450 – c. 1650*, in *European Review of Economic History*, 2011, vol. 15, n. 2, pp. 221-253, spec. p. 232 e ss.

⁽²²⁾ O.J. DUNLOP, *English Apprenticeship & Child Labour. A History*, Macmillan, 1912, spec. pp. 225-250, qui p. 225.

⁽²³⁾ L. BRENTANO, *Industria. Parte II*, in G. BOCCARDO (diretta da), *Raccolta delle più pregiate opere moderne italiane e straniere di economia politica*, Utet, 1889 (ma 1870), vol. XIII, pp. 3-216, qui p. 9.

⁽²⁴⁾ O.J. DUNLOP, *op. cit.*, p. 229.

nale di trasmissione delle competenze e dei valori professionali e sociali diveniva impossibile perché coloro che prima «erano in una relazione assimilabile a quella di padre e figlio, adesso si ritrovano ad essere datore di lavoro e lavoratore»⁽²⁵⁾ e, in altre parole, dove prima vi era «uno scolaro e un maestro» ora vi è «un servo e un padrone»⁽²⁶⁾.

A veder bene, però, più che il modello economico del capitalismo in quanto tale, a determinare il declino dell'apprendistato fu soprattutto il sistema produttivo proprio di *quel* particolare capitalismo industriale, come ben dimostrano anche le esperienze virtuose che continuarono a permanere nelle *craft unions*, che, a differenza delle unioni operaie, erano organizzate per mestieri e non per settori industriali⁽²⁷⁾. Decisiva fu infatti la diffusione di processi organizzativi e tecniche di produzione caratterizzate da una profonda razionalizzazione e standardizzazione delle attività lavorative. L'introduzione massiccia di macchinari e tecnologie destinava la forza lavoro a prestazioni routinarie e dal basso valore aggiunto. I lavoratori erano cioè assegnati allo svolgimento ripetitivo di una gestualità e azione semplice e ripetitiva, funzionale alla realizzazione esclusiva di una porzione dell'opera che non conoscevano né producevano nella sua interezza⁽²⁸⁾. Il giovane apprendista pertanto non veniva introdotto alla totalità dell'arte e del mestiere (*all-round craftsman*) ma tutt'al più relegato a una singola specializzazione⁽²⁹⁾.

In un simil contesto, la formazione veniva ampiamente limitata e assumeva sempre più una dimensione accessoria all'interno del rapporto di lavoro, che, dal punto di vista giuridico, smetteva di essere una *locatio operis* in cui la prestazione principale fosse l'insegnamento⁽³⁰⁾.

Come rilevato dalle stesse indagini istituzionali del tempo, «il vero e proprio contratto di tirocinio», con l'avvento dell'economia industriale, «non esiste più» mentre «esiste invece e diffusamente il garzonato, quel

⁽²⁵⁾ P. DOUGLAS, *American Apprenticeship and Industrial Education*, Columbia University, 1921, p. 55.

⁽²⁶⁾ F. CARNELUTTI, *Infortuni sul lavoro*, Athenaeum, 1913 (ma 1906), vol. I, in particolare il capitolo *Gli apprendisti nella legge sugli infortuni*, pp. 91-126, qui p. 97.

⁽²⁷⁾ J. BARBARASH, *Union Interests in Apprenticeship and Other Training Forms*, in *The Journal of Human Resources*, 1968, vol. 3, n. 1, pp. 63-85.

⁽²⁸⁾ R.A. BRAY, *The Apprenticeship Question*, in *The Economic Journal*, 1909, vol. 19, n. 75, pp. 404-415.

⁽²⁹⁾ L'apprendista falegname, per esempio, veniva formato esclusivamente per realizzare le gambe di una sedia o il piano di un tavolino, mai l'intera opera. Cfr. R.A. BRAY, *op. cit.*, spec. p. 413.

⁽³⁰⁾ L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, SEL, 1915, spec. pp. 796-803.

tirocinio fatto dai giovani negli opifici e nelle botteghe assistendo e partecipando, senza profittare di un espresso insegnamento, al lavoro degli operai e dei padroni»⁽³¹⁾.

Del resto, nel neocostituito mercato del lavoro nel quale l'incontro tra domanda e offerta di lavoro si realizzava nello scambio tra salario e ore lavorate⁽³²⁾, l'apprendistato finiva per essere utilizzato per ottenere forza lavoro a basso costo, soprattutto in quei settori caratterizzati da basse professionalità, come il tessile o la ceramica⁽³³⁾. Le imprese, infatti, inserivano i giovani in percorsi di "pseudo apprendistato" non per far acquisire loro delle competenze, ma soltanto per battere la concorrenza delle altre aziende, risparmiando sul costo del salario⁽³⁴⁾. Come si leggeva inequivocabilmente anche dagli stessi comunicati stampa delle prime associazioni di lavoratori di inizio Ottocento, non di rado gli imprenditori «volevano solo apprendisti»⁽³⁵⁾ ed erano pronti anche a sostituirli, una volta terminato il periodo formativo, con nuovi apprendisti.

3. L'ostilità delle prime unions verso l'apprendistato

Le prime forme di associazioni di lavoratori furono tutt'altro che indifferenti al declino dell'apprendistato e, se possibile, concorsero alla demolizione del sistema previgente. Come emerge inequivocabilmente dall'analisi delle cronache e delle fonti dirette, oltre che dagli studi dei primi osservatori delle nascenti relazioni industriali, la materia dell'apprendistato era tra quelle che più catalizzavano l'attenzione delle parti in causa.

All'articolo 1 dello statuto della National Union of Boot and Shoe Operatives del 1897 in Inghilterra, per esempio, si sanciva come «gli obiettivi del sindacato sono: la costruzione di un fondo centrale per la protezione e l'avanzamento dei salari; lo stabilimento di luoghi di lavoro idonei e sicuri» e, non di meno, «il controllo del sistema dell'apprendistato»⁽³⁶⁾.

⁽³¹⁾ CONSIGLIO SUPERIORE DEL LAVORO, *Il contratto di tirocinio*, 1905, p. 126.

⁽³²⁾ V. BAVARO, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato: critica sulla deoggettivazione del tempo-lavoro*, Cacucci, 2008, spec. pp. 13-67.

⁽³³⁾ Con riguardo a questi settori si è parlato infatti di «exploitive apprenticeship» in C. MORE, *Skill and the English Working Class (1870-1914)*, Croom Helm, 1980, p. 43.

⁽³⁴⁾ O.J. DUNLOP, *op. cit.*

⁽³⁵⁾ Così the *Mechanics Free Press* in 1828, citato in P. DOUGLAS, *op. cit.*, spec. p. 61.

⁽³⁶⁾ A. FOX, *A History of the National Union of Boot and Shoe Operatives 1874-1957*, Basil Blackwell, 1958, spec. p. 40-42.

Ancor prima, come raccontano nella loro meticolosa indagine i coniugi Sidney Webb e Beatrice Potter, l'atto costitutivo della Stocking Makers' Association for the Mutual Protection del 1778 aveva lo scopo principale di «limitare il numero degli apprendisti e di stabilire e far osservare un saggio fisso di salari»⁽³⁷⁾.

Anche in Italia lo statuto della Federazione dei cappellai di Torino, approvato nel 1884, disponeva che «motivo di sciopero non è soltanto la violazione della tariffa» ma anche il mancato rispetto dei limiti numerici dell'apprendistato⁽³⁸⁾. In altre parole, non solo nei Paesi anglosassoni⁽³⁹⁾, ma più o meno ovunque, con le dovute differenziazioni⁽⁴⁰⁾, il controllo delle modalità di accesso al lavoro era al primo posto dell'agenda del nascente movimento operaio⁽⁴¹⁾.

E di converso, anche le prime aggregazioni di imprenditori e aziende ritenevano il sistema dell'apprendistato un «interesse vitale»⁽⁴²⁾ e mal tolleravano che il sindacato rivendicasse, attirandosi «non poco odio»⁽⁴³⁾, un ruolo di gestione e controllo dell'istituto. Non a caso, negli Stati Uniti, l'atto costitutivo della National Builders Union risalente al 1890, per esempio, stabiliva che uno degli obiettivi primari dell'organizzazione fosse «la conservazione delle competenze professionali attraverso un più

⁽³⁷⁾ B. WEBB, S. WEBB, *Storia delle unioni operaie in Inghilterra*, Utet, 1913 (ma 1894), p. 63.

⁽³⁸⁾ Lo stralcio si può consultare nel rapporto sulla *Statistica degli Scioperi avvenuti nell'industria e nell'agricoltura durante gli anni dal 1884 al 1891*, redatto presso la Direzione Generale della Statistica del Ministero di Agricoltura, Industria e Commercio del 1892, spec. p. 15.

⁽³⁹⁾ Un altro esempio è nello statuto della New York Typographical Society del 1831, che dichiarava come «La pratica degli apprendisti fuggiti o licenziati che lavorano per un piccolo compenso si è rivelata una grande piaga per la professione. A causa della scarsa formazione che viene loro impartita, molti di coloro che hanno speso da tre a sette anni dei migliori anni della loro vita per acquisire le competenze della propria professione rimangono ben presto senza lavoro o sono costretti a ricorrere a qualche attività con cui non hanno dimestichezza, svolgendo così un secondo apprendistato».

⁽⁴⁰⁾ Cfr. K. THELEN, *How Institution Evolve. The Political Economy of Skills in Germany, Britain, the United States and Japan*, Cambridge University Press, 2004.

⁽⁴¹⁾ S. MUSSO, *Le regole e l'elusione. Il governo del mercato del lavoro nell'industrializzazione italiana (1883-2003)*, Rosenberg & Seller, 2004, spec. pp. 7-23.

⁽⁴²⁾ G. SIKES, *The apprentice system in the building Trades*, in *Journal of Political Economy*, 1894, vol. 2, n. 3, pp. 397-423, qui p. 405.

⁽⁴³⁾ E.W. BEMIS, *Relation of Trades-Unions to Apprentices*, in *The Quarterly of Economics*, 1891, vol. 6, n. 1, pp. 76-93, qui p. 77.

completo e pratico sistema dell'apprendistato»⁽⁴⁴⁾ e la lotta alla «tirannia del sindacato»⁽⁴⁵⁾.

E a simili dichiarazioni di principio teorico facevano seguito conflittualità di fatto di tutto rilievo. Negli Stati Uniti, per esempio, quasi il 10% delle serrate delle aziende che si sono registrate tra il 1881 e il 1886 aveva per motivazione proprio la contestazione delle pretese che il sindacato avanzava in materia di apprendistato⁽⁴⁶⁾. E, al contrario, ogni discussione con le organizzazioni sindacali intorno al sistema dell'apprendista non faceva altro che «portare scioperi»⁽⁴⁷⁾, come ben testimonia anche la vicenda di uno dei più celebri scioperi avvenuti in Italia alla fine del diciannovesimo secolo, quello dei tipografi milanesi del 1880, con il quale i lavoratori ottennero proprio la «limitazione dell'apprendistato»⁽⁴⁸⁾.

Le ragioni che rendevano l'apprendistato materia del contender son presto dette. Lato datoriale, oltre alla tentazione, già esplorata, di avvalersi di giovani apprendisti per risparmiare sui salari e reggere all'asfissiante pressione della concorrenza, esisteva anche la genuina preoccupazione di non perdere il controllo della formazione delle competenze dei lavoratori e, di conseguenza, della qualità dei beni prodotti⁽⁴⁹⁾. Da una parte dell'oceano, infatti, vi era il timore che la diffusione delle tecnologie e l'espansione dei mercati fosse tale che l'abbassamento della qualità dei prodotti avrebbe potuto causare un calo delle importazioni⁽⁵⁰⁾. Dall'altra parte, il momentaneo stabilizzarsi delle Nazioni e dei flussi migratori intercontinentali, rendeva necessario realizzare una sorta di "autarchia delle competenze", non potendo più contare sui maestri in viaggio⁽⁵¹⁾.

E non di meno, un controllo più incisivo sul sistema dell'apprendistato avrebbe consentito ai datori di lavoro di limitare il rischio, sempre più alto in un mercato del lavoro comunque vivace in cui gli stessi giovani erano attratti dalla possibilità di ottenere emolumenti più generosi⁽⁵²⁾, che

⁽⁴⁴⁾ Così lo statuto, con traduzione nostra, menzionato in P. DOUGLAS, *op. cit.*, p. 64.

⁽⁴⁵⁾ Così uno stralcio del *Boston Journal*, 15 luglio 1890, consultabile in *newspaperarchive.com*.

⁽⁴⁶⁾ P. DOUGLAS, *op. cit.*, spec. p. 71.

⁽⁴⁷⁾ J.R. NAPIER, *The Apprenticeship System. In reference of the Freedom of Labour*, in *Journal of the Statistical Society of London*, 1858, vol. 21, n. 1, pp. 94-97, qui p. 97.

⁽⁴⁸⁾ N. LISANTI, *Il movimento operaio in Italia. 1860-1890*, Editori Riuniti, 1986, p. 37.

⁽⁴⁹⁾ Di «quality of goods» e di «standard of skill» parla non a caso O.J. DUNLOP, *op. cit.*, p. 245.

⁽⁵⁰⁾ *Ibidem*.

⁽⁵¹⁾ D. JACOBY, *The transformation of Industrial apprenticeship in United States*, in *The Quarterly Journal of Economic History*, 1991, vol. 51, n. 4, pp. 887-910, spec. p. 890.

⁽⁵²⁾ F. CARNELUTTI, *op. cit.*, spec. p. 97-98.

gli apprendisti, una volta formati, potessero andarsene presso un'altra impresa, svalutando l'investimento economico e formativo ⁽⁵³⁾.

Dal lato delle nascenti unioni operaie, invece, dietro la richiesta di limitare e controllare il numero di apprendisti in ciascuna impresa, non v'era tanto la preoccupazione di contestare la pratica abusiva, tra l'altro spesso a scapito di ragazzi in età infantile, di mascherare veri e propri rapporti di lavoro dietro lo schermo di apprendistati dal contenuto formativo "ridicolo" ⁽⁵⁴⁾ che costringevano ragazzi a dedicarsi per anni alle stesse macchine e presse ⁽⁵⁵⁾.

Come raccontano le investigazioni sul campo del tempo, nella maggior parte dei casi, gli operai mal tolleravano gli apprendisti che spesso venivano «lasciati a loro stessi» ⁽⁵⁶⁾. La ragione preponderante della rivendicazione sindacale del controllo dell'intero sistema dell'apprendistato stava piuttosto nella possibilità, per mezzo di questo, di controllare «l'offerta di lavoro avvenire» ⁽⁵⁷⁾. Detenendo il controllo sul sistema dell'apprendistato, e pertanto sul numero di apprendisti, diventava infatti possibile per le *unions* regolare la stessa concorrenza e, in sintesi, tutelare i salari dei lavoratori. Se, com'è noto, l'abbondanza dell'offerta abbassa i prezzi, il sindacato avvertiva l'urgenza di calibrare il numero di apprendisti sul mercato, in modo che gli imprenditori non potessero proporre tariffe più basse. Da interrogazioni espressamente sul punto, emergeva come sovente «l'istruzione professionale» non fosse «tenuta in conto né dai padroni» ma neppure «dagli operai» ⁽⁵⁸⁾. La preoccupazione principale era quella di conservare i livelli salariali dei lavoratori ordinari dalla minaccia di forza lavoro disponibile a prestar lavoro per meno perché, come dichiarava nel 1891 il segretario della Glass Employees' Association, «quando ci sono due o tre uomini per un lavoro, la competizione per le posizioni diventa acuta e i lavoratori sono costrette ad accettare la paga offerta» ⁽⁵⁹⁾.

⁽⁵³⁾ D. JACOBY, *op. cit.*, spec. p. 887.

⁽⁵⁴⁾ O. J. DUNLOP, *op. cit.*, p. 243.

⁽⁵⁵⁾ «Che cosa diavolo è buono a fare un ragazzo così?» si chiedeva inequivocabilmente Mr. Morse, il segretario dei macchinisti statunitensi. Cfr. E.W. BEMIS, *op. cit.*, p. 80.

⁽⁵⁶⁾ B. WEBB, S. WEBB, *Industrial Democracy*, Longmans, Green, 1902 (ma 1897), spec. pp. 454-481, qui p. 480.

⁽⁵⁷⁾ L. BRENTANO, *op. cit.*, p. 112.

⁽⁵⁸⁾ Si rimanda nuovamente al rapporto del Consiglio Superiore del Lavoro del 1905, di cui alla nota 31.

⁽⁵⁹⁾ La dichiarazione è contenuta in E.W. BEMIS, *op. cit.*, p. 78.

4. Soluzioni e modelli di regolazione collettiva

Il «vivo conflitto»⁽⁶⁰⁾ intorno all'apprendistato che animava buona parte delle industrie a cavallo tra diciannovesimo e ventesimo si canalizzò, seppur gradualmente, nei primi tentativi delle relazioni industriali di dotarsi di forme di regolazione collettiva. Pur secondo modalità diverse, infatti, le prime forme di relazioni di lavoro tra le unioni operaie e le associazioni di impresa assunsero ben presto una «dimensione giuridica»⁽⁶¹⁾ che, per quanto non coincidesse immediatamente con la contrattazione collettiva così come la conosciamo oggi, aveva indubbiamente una qual certa effettività. E, a ben vedere, l'analisi della traiettoria regolativa dell'apprendistato industriale è anche un'occasione propizia per osservare le forme e le soluzioni con cui le relazioni industriali si istituzionalizzarono.

John Commons, padre nobile dell'istituzionalismo economico nord-americano e tra i precursori dello studio delle relazioni industriali⁽⁶²⁾, in una delle sue prime opere investigative, dal titolo *Trade Unionism and Labor Problems*⁽⁶³⁾, riconosceva inequivocabilmente come «lo scopo del sindacalismo fosse l'accordo di settore»⁽⁶⁴⁾. Questo, infatti, coincideva con una sorta di «governo costituzionale, con i suoi legislativi, esecutivi e giudiziari, il suo diritto comune e il suo diritto statale, le sue pene e le sue sanzioni». Eppure, come emerge anche dalle numerose analisi di caso contenute nei suoi *hand-books*⁽⁶⁵⁾ – tra cui due dedicate proprio

⁽⁶⁰⁾ 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.

⁽⁶¹⁾ L. SPAGNUOLO VIGORITA, *La rivista "Diritto delle relazioni industriali"*, in *DRI*, 1991, n. 1, pp. 2-3, qui p. 2.

⁽⁶²⁾ Per una sintetica ma puntuale ricostruzione del pensiero e del metodo di John Commons è d'obbligo il richiamo a G. GIUGNI, *Il "ragionevole capitalismo" di John R. Commons*, in *Il Mulino*, 1952, n. 12, pp. 674-683.

⁽⁶³⁾ J.R. COMMONS, *Trade Unionism and Labor Problems*, Ginn and Company, 1905, a cui fece seguito una opera omonima ma integralmente rinnovata nei contenuti nel 1921.

⁽⁶⁴⁾ J.R. COMMONS, *op. cit.*, p. VII. È qui d'obbligo, ancor più che negli altri casi, segnalare che trattasi di traduzione nostra della seguente frase originale «the goal of trade unionism is the trade agreement» per segnalare come in quella fase l'autore preferisse non utilizzare la locuzione *collective bargaining* o *collective agreement* che acquisì diffusione solo in seguito.

⁽⁶⁵⁾ È lo stesso Commons, nella prefazione della prima edizione dell'opera, a specificare che si trattava di un libro di testo destinato agli studenti e che raccoglieva fonti dirette e documentali (*raw material*) attraverso cui costruire il metodo casistico (*case system*).

all'apprendistato, uno nel settore delle ferrovie ⁽⁶⁶⁾ e uno in quello metalmeccanico ⁽⁶⁷⁾ – la stipula di accordi collettivi non fu la prima forma attraverso cui le parti autoregolarono l'apprendistato e comunque, anche quando venivano sottoscritti, questi accordi erano molto generici, con statuizioni di principio sulla formazione ⁽⁶⁸⁾ e l'utilizzo dei macchinari ⁽⁶⁹⁾, o si limitavano a rinviare ad altre fonti.

Nei primi anni delle relazioni industriali, infatti, si svilupparono almeno tre modelli di regolazione collettiva dell'apprendistato e, più in generale, delle relazioni di lavoro, prima di arrivare alla maturazione della contrattazione collettiva.

Innanzitutto, vi fu quello che taluni autori chiamarono l'"unilateralismo" a indicare il fenomeno per il quale, durante i primi anni della nascita dell'economia industriale alla fine del diciannovesimo secolo, i lavoratori, il loro sindacato e gli imprenditori non si coinvolsero immediatamente in «quel *do ut des* tipico della contrattazione collettiva come la conosciamo oggi» ⁽⁷⁰⁾. Piuttosto, in questo periodo, quando le condizioni economiche erano favorevoli, i lavoratori potevano tuttalpiù ottenere qualche *concessione* da parte dei datori di lavoro. E per quanto, come si è visto, vi fosse una dialettica *de facto* alquanto consistente, l'orizzonte non era mai una vera e propria negoziazione alla pari ma un "prendere o lasciare" ⁽⁷¹⁾ nell'ambito del quale gli imprenditori, almeno dal punto di vista giuridico, potevano sempre cambiare le regole con atti unilaterali. E pertanto l'apprendistato, insieme al resto delle regole di management dell'azienda

⁽⁶⁶⁾ S.M. VAUCLAIN, *The System of Apprenticeship at the Baldwin Locomotive Works*, in J.R. COMMONS, *op. cit.*, pp. 304-315.

⁽⁶⁷⁾ M.W. ALEXANDER, *Apprenticeship in the Metal Trades*, in J.R. COMMONS, COMMONS, *op. cit.*, pp. 233-248.

⁽⁶⁸⁾ È il caso, per esempio, dell'accordo collettivo dei *curriers* di Canterbury del 15 agosto 1901, che si limitava a disporre che «Apprentices to the curriers' trade shall be taught to use the machines». Cfr. H.W. MACROSTY, *State arbitration and the minimum wage in Australasia*, in J.R. COMMONS, *op. cit.*, pp. 195-221, qui p. 203.

⁽⁶⁹⁾ Così l'accordo sottoscritto dalla International Typographical Union nel 1893, che sanciva «Apprentices may work on machines in the last year of apprenticeship, who shall be paid two thirds of the wages of regular operators until their time of apprenticeship shall have expired» in G.E. BARNETT, *The introduction of the Linotype*, in J.R. COMMONS, *op. cit.*, 1905, pp. 195-221, qui p. 257.

⁽⁷⁰⁾ L. BALLIET, *Survey of Labor Relations*, Bureau of National Affairs, 1981, spec. pp. 14-43 e 108-111, qui p. 109.

⁽⁷¹⁾ *Ibidem*.

e delle prestazioni dei lavoratori, era rimesso ai regolamenti aziendali interni ⁽⁷²⁾.

Va detto che, in taluni casi, la forza contrattuale del sindacato e la sua capacità di controllo della forza lavoro in un determinato settore o territorio era tale da ribaltare il discorso. Quelle volte in cui il numero di lavoratori iscritti al sindacato lo consentiva, infatti, venivano stipulati accordi collettivi dal contenuto essenziale che delegavano la regolazione dell'apprendistato direttamente ai regolamenti interni, anch'essi unilaterali, del sindacato. L'accordo collettivo del settore edile di Chicago del 1900, per esempio, si limitava a una sola clausola contrattuale che riconosceva la facoltà del sindacato di limitare il numero di apprendisti e financo proibire la loro assunzione ⁽⁷³⁾.

Ma l'unilateralismo sindacale poteva realizzarsi anche in assenza di accordi collettivi e di rinvii espressi ai regolamenti interni sindacali. Questi, infatti, potevano comunque regolare i comportamenti dei propri iscritti, imponendo che si rifiutassero di lavorare ogni qualvolta nei contesti di lavoro di appartenenza non fossero rispettate le regole ivi prescritte. In questo senso, per esempio, il regolamento della Federazione dei cappellai di Torino fissava un numero massimo di apprendisti secondo la proporzione di uno a dieci in rapporto al numero di operai e obbligava i lavoratori, pena la sanzione di un'ammenda, a incrociar le braccia in caso di violazione da parte del datore di lavoro ⁽⁷⁴⁾.

In egual modo, soprattutto oltreoceano, i regolamenti sindacali erano particolarmente vincolanti nei casi di c.d. *closed shops* o *union shops*, nei quali, in forza di accordi tra sindacato e management, il datore di lavoro si impegnava ad assumere soltanto lavoratori iscritti (o che si sarebbero iscritti) al sindacato. In questi casi, l'apprendistato era in uno sia il canale di ingresso in azienda che il metodo di accesso al sindacato stesso ⁽⁷⁵⁾. A

⁽⁷²⁾ S.M. VAUCLAIN, *op. cit.*

⁽⁷³⁾ In questi termini E.L. BOGART, *The Chicago Building Trades Dispute of 1900*, in J.R. COMMONS, *op. cit.*, pp. 87-136, qui p. 99, a proposito della Section 5 dell'*Agreement* che disponeva che «Each established employer in each respective trade shall be allowed to have at least one apprentice».

⁽⁷⁴⁾ Letteralmente: «Tutti i padroni che abbiano dieci lavoranti, non potranno tenere più di un apprendista; quei lavoranti che permettessero la trasgressione a tale ordinanza senza avvertirne la società, incorrono nella multa di lire cinque». Lo stralcio del regolamento si può consultare nel già citato rapporto sulla *Statistica degli Scioperi avvenuti nell'industria e nell'agricoltura durante gli anni dal 1884 al 1891*, 1904, spec. pp. 15-16.

⁽⁷⁵⁾ I coniugi Sindey e Beatrice Webb, nella loro già citata opera *Industrial Democracy* nella parte II, *Trade Union Function*, dedicano il decimo capitolo all'indagine docu-

fine Ottocento, negli Stati Uniti, più di un terzo dei sindacati aveva al suo interno stringenti regole in materia di apprendistato che intervenivano prevalentemente definendo la lunghezza del periodo di apprendistato (dai tre ai cinque anni) e il rapporto tra apprendisti e *journey men* (da uno a quattro, fino a dieci) ⁽⁷⁶⁾. In taluni settori, per «contrastare qualsiasi forma di *surplus* di lavoro nel settore», si vietava categoricamente l'apprendistato, eccetto il caso di un membro del sindacato che volesse introdurre il proprio figlio ⁽⁷⁷⁾.

Il superamento dell'unilateralismo, datoriale o sindacale che fosse, sopraggiunse quando, soprattutto oltreoceano, con l'obiettivo di ridurre la conflittualità di scioperi e serrate, iniziarono a sorgere le prime commissioni paritetiche di controllo condiviso del sistema di apprendistato ⁽⁷⁸⁾. Nel tempo, infatti, ha iniziato a maturare la consapevolezza che su un nodo così strutturale nella costruzione del nascente mercato del lavoro e dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, né gli operai né i padroni potessero decidere arbitrariamente o unilateralmente. E che la cogestione del sistema fosse il modo migliore per assicurare, da un lato, la soddisfazione della domanda di lavoro e, dall'altro lato, il contrasto degli abusi e dei fenomeni di sfruttamento. La prima commissione paritetica nacque proprio ad esito di una storica serrata delle aziende del settore edile statunitense nel 1887, che durò più di nove settimane e che si estese in tutta la Nazione, con il coinvolgimento di oltre trentamila lavoratori, a partire dalla richiesta della National Association of Builders che contestava le regole sindacali che impedivano l'assunzione di più di due apprendisti o comunque l'ingaggio di ragazzi sopra i diciotto anni (a meno che non fossero stati figli di uno dei membri del sindacato) ⁽⁷⁹⁾. Alla commissione venne affidato il compito di determinare, volta per volta, il numero di apprendisti che ciascun costruttore edile potesse avere in servizio e definiva anche una durata massima del periodo formativo di tre anni.

mentale e analitica della *The Entrance to a Trade* destinando una sezione specifica proprio al canale dell'*Apprenticeship*.

⁽⁷⁶⁾ E.W. BEMIS, *op. cit.*, spec. pp. 79-83.

⁽⁷⁷⁾ Il sindacato dei lustrascarpe aveva una regola alquanto severa: «No branch of the organization shall give permission to or allow any of its members to instruct, teach, or in any way aid any person or persons in learning to last; except in case a member of said branch wishes his son to learn to last».

⁽⁷⁸⁾ Si parla, a proposito, di *Joint Employer Labor Apprenticeship*. Cfr. UNITED STATES BUREAU OF APPRENTICESHIP AND TRAINING, *Apprenticeship: past and present*, 1950.

⁽⁷⁹⁾ G. SIKES, *op. cit.*

Questa soluzione pacificò il clima e fu emulata anche in altri settori, con commissioni che iniziarono a diffondersi in tutto il territorio, sempre su base settoriale ma anche con articolazioni territoriali, in prossimità alle peculiarità di ciascun caso ⁽⁸⁰⁾. Diffuse su base territoriali, tali commissioni si occupavano prevalentemente di definire i livelli retributivi degli apprendisti, spesso definiti secondo la logica della gradualità ⁽⁸¹⁾, di determinare, caso per caso, il numero di apprendisti che ciascuna azienda potesse avere in servizio e la durata complessiva del periodo di apprendistato ⁽⁸²⁾. Poco o nulla veniva però disposto con specifico riguardo alla dimensione formativa dell'istituto, visto che «la realizzazione di un capolavoro, in linea generale, non era più considerata necessaria» ⁽⁸³⁾.

Non v'è dubbio che vi sia stato un nesso tra l'esperienza delle commissioni paritetiche e il nascente «metodo della contrattazione collettiva», del quale tali commissioni erano d'altronde considerate «la forma più ovvia di meccanismo di funzionamento» ⁽⁸⁴⁾. Se si prendono in mano i contratti collettivi delle origini, in conclusione di questa ricognizione dei modelli di regolazione dell'apprendistato industriale, ci si accorge infatti come le relative clausole contrattuali non fossero dissimili dalle regole sin qui ripercorse.

Anche le disposizioni contrattuali avevano come obiettivo quello di porre un limite al numero degli apprendisti presenti in ciascun settore, considerato «necessario per proteggere la tariffa salariale del sindacato» ⁽⁸⁵⁾. E in questa logica anticoncorrenziale, si muovevano tutte quelle clausole contrattuali che fissavano un limite numerico massimo, che determinavano la durata dell'apprendistato o che definivano le paghe degli apprendisti.

La maggior parte degli accordi definiva un rapporto di proporzione tra apprendisti e operai (di circa uno a sei) oppure individuava direttamente un numero massimo di apprendisti a prescindere dalle dimensioni

⁽⁸⁰⁾ Cfr. UNITED STATES BUREAU OF APPRENTICESHIP AND TRAINING, *op. cit.*

⁽⁸¹⁾ La regola del settore edile del Massachusetts, per esempio, prevedeva che all'apprendista spettasse un salario di 50 dollari a settimana per i primi sei mesi e di 75 dollari nei successivi.

⁽⁸²⁾ L'accordo tra Master Masons' e la Builders' Association prevedeva infatti che «the joint committee shall have power to decide from time to time the number of apprentices which master masons may take in service. Until further action by said committee all master masons shall be allowed a new apprentice each year».

⁽⁸³⁾ Cfr. UNITED STATES BUREAU OF APPRENTICESHIP AND TRAINING, *op. cit.*, p. 14.

⁽⁸⁴⁾ B. WEBB, S. WEBB, *Industrial Democracy*, cit., p. 185.

⁽⁸⁵⁾ S.H. SLICHTER, *Union Policies and Industrial Management*, Brooking Institution, 1941, p. 10.

dell'azienda. Allo stesso modo, per evitare la sovrabbondanza di giovani che avessero già completato il periodo formativo, venivano concordate durate dell'apprendistato di una qual certa consistenza (tra i quattro e i sei anni), pur più brevi rispetto a quella dei secoli precedenti ⁽⁸⁶⁾.

Infine, in alcuni casi, pur limitati, alcune unioni operaie contrattavano salari per gli apprendisti molto elevati in modo da poter scoraggiarne l'assunzione ⁽⁸⁷⁾. E, in via più residuale, riuscivano ad imporre anche ulteriori restrizioni per l'assunzione di apprendisti, come la longevità dell'azienda o l'approvazione da parte del sindacato locale ⁽⁸⁸⁾.

Rimaneva però trascurata, se non del tutto ignorata, la componente sostanzialmente formativa dell'apprendistato, che, anche quando era oggetto di contrattazione, era pur sempre intesa allo scopo di tutelare il potere contrattuale del sindacato, visto che «il meccanico povero che ha difficoltà a trovare lavoro rischia di essere difficile da controllare per il sindacato in caso di sciopero» ⁽⁸⁹⁾.

5. Apprendistato e funzione del contratto collettivo di lavoro

Ad esito del percorso sin qui svolto, è possibile formulare alcune considerazioni conclusive in almeno due direzioni. Le vicende dell'apprendistato industriale e l'atteggiamento delle nascenti relazioni sindacali, infatti, si sono confermati utili, da un lato, a illuminare il dibattito intorno alla funzione del contratto collettivo ⁽⁹⁰⁾ e, dall'altro lato, a segnalare alcune linee di ragionamento sull'apprendistato moderno e le sue difficoltà di cui si è detto in avvio.

Sul primo versante, innanzitutto, è ampiamente documentato dalle fonti del tempo che le prime forme di contrattazione collettiva avevano come scopo primario quello di governare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro in senso lato. Le cronache di fine Ottocento e inizio Novecento sono chiare nel segnalare l'obiettivo, *in primis* del sindacato, di controllare, proprio per il tramite dell'apprendistato, l'accesso dei lavoratori nei diversi settori.

⁽⁸⁶⁾ E.W. BEMIS, *op. cit.*

⁽⁸⁷⁾ S.H. SLICHTER, *op. cit.*

⁽⁸⁸⁾ *Ibidem.*

⁽⁸⁹⁾ *Ibidem.*

⁽⁹⁰⁾ Sul punto si veda ampiamente M. TIRABOSCHI, *Sulla funzione (e sull'avvenire) del contratto collettivo di lavoro*, in *DRI*, 2022, n. 3, pp. 789-840.

Questo è senz'altro vero, come si è visto, nei Paesi anglosassoni e, con gli opportuni distinguo, anche in Italia. Ma, a ben vedere, è altrettanto vero anche in contesti diversi sia dal punto di vista culturale che istituzionale. In Germania, per esempio, gli avvenimenti furono dissimili ma la funzione delle relazioni industriali (e del diritto che da esse nasceva) era comunque analoga. Anche lì, infatti, il superamento dell'economia artigianale si realizzò attraverso le scelte e i rapporti che si instaurarono tra le associazioni di imprese e di lavoratori. Il metodo fu senz'altro diverso, perché informato secondo una logica non conflittuale ma cooperativa, visto che le imprese e il sindacato strinsero un'inaspettata alleanza per sconfiggere il monopolio che lo Stato attribuiva alle camere artigiane nella formazione e certificazione delle competenze dei lavoratori⁽⁹¹⁾. Ma tra gli obiettivi del sindacato, vi era indubbiamente quello di controllare il sistema dell'apprendistato e, a tal fine, fu anche disponibile a schierarsi con le imprese, a differenza di quando accadde altrove, affinché il potere pubblico riconoscesse anche all'industria la facoltà di costruire e validare le competenze degli apprendisti⁽⁹²⁾. E anche dal punto di vista regolamentare, tra gli interessi del sindacato vi era ancora una volta il controllo della paga degli apprendisti e della durata dei periodi formativi e anche, invero qui manifestando una notevole differenza dal modello anglosassone, la definizione degli stessi contenuti formativi⁽⁹³⁾.

Pertanto, con gli opportuni distinguo di metodo e di merito, la funzione storicamente svolta dalla contrattazione collettiva è stata primariamente economica e istituzionale, nei termini di un governo congiunto del sistema dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro ben oltre la mera dimensione della regolazione di una serie indistinta di rapporti individuali di lavoro. Le prime clausole contrattuali stipulate tra le parti, infatti, avevano per oggetto regole che non erano tanto rivolte a normare i comportamenti delle parti private del contratto individuale, ma che si attestavano a

⁽⁹¹⁾ K. THELEN, *op. cit.*, spec. pp. 47-54.

⁽⁹²⁾ K. SCHÖNHOFEN, *Gewerkschaftliches Organisationsverhalten im Wilhelminischen Deutschland*, in W. CONZE, U. ENGELHARDT (a cura di), *Arbeiter im Industrialisierungsprozeß. Herkunft, Lage und Verhalten*, Klett-Cotta, 1979, citato in K. THELEN, *Institutions and Social Change: The Evolution of Vocational Training in Germany*, UCLA, 2003, p. 20.

⁽⁹³⁾ Perché vi fosse un'adeguata contemperazione tra formazione specialistica ai fini aziendali e una formazione, pur sempre professionale, ma che avesse un carattere più ampio e che fosse spendibile all'interno di tutto il settore di riferimento e presso anche datori di lavoro differenti. Cfr. K. THELEN, *How Institution Evolve. The Political Economy of Skills in Germany, Britain, the United States and Japan*, cit., spec. pp. 66-72.

un livello più “alto” e generale, definendo la struttura e il perimetro del nascente mercato del lavoro. Lo si è visto bene attraverso il caso delle prime commissioni paritetiche per l’apprendistato, costituite con accordi collettivi che, in una logica “dinamica”⁽⁹⁴⁾, affidavano alla cogestione la regolazione dell’istituto nei diversi settori.

Questa prospettiva, nell’ambito del discorso sulla funzione del contratto collettivo, smentisce, o perlomeno integra, quella visione che riduce il fenomeno contrattual-collettivo alla sua funzione normativa, cioè a quella funzione, secondo taluni «la più importante»⁽⁹⁵⁾, di limitare l’autonomia negoziale delle parti individuali al fine di riequilibrare la disparità di forza propria dei rapporti di lavoro. Per il mezzo dell’apprendistato, infatti, i contratti collettivi svolgevano un ulteriore compito tanto o più *importante*. Cioè quello della costruzione, da parte delle istituzioni sociali, dello stesso mercato del lavoro: una costruzione che poteva avvenire sia da un punto di vista quantitativo, attraverso il controllo numerico degli apprendisti, sia da un punto di vista qualitativo, con la co-partecipazione dei sindacati e delle imprese nella definizione e certificazione delle competenze e dei mestieri propri di un settore.

Non è questa la sede per approfondire le (talvolta buone) ragioni per le quali, nel tempo, la funzione normativa del contratto collettivo ha prevalso su tutte le altre. Compete a questo contributo, però, giungendo da ultimo alla formulazione di alcune considerazioni sulla traiettoria più recente dell’apprendistato, segnalare come questa torsione della contrattazione collettiva, a lungo andare, abbia finito per compromettere le sorti dell’istituto.

Infatti, quanto più le parti sociali hanno concepito il contratto collettivo nella sua dimensione statica e normativa di fonte di regolazione di rapporti individuali, tanto più si è rivelato difficile intendere l’apprendistato nella sua funzione economica di *sistema* per l’incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Del resto, non è un mero esercizio linguistico-lessicale quello di segnalare che nei primi contratti collettivi che sono stati esaminati nel corso della nostra indagine, non si fa mai menzione della locuzione “contratto di apprendistato”. A questa è sempre preferita quella di “sistema dell’apprendistato”, che enfatizzava maggiormente lo scopo riconosciuto all’istituto di realizzare un canale cogestito dagli attori collettivi per la

⁽⁹⁴⁾ S. LIEBMAN, *Contributo allo studio della contrattazione collettiva nell’ordinamento giuridico italiano*, Giuffrè, 1986, spec. pp. 1-10.

⁽⁹⁵⁾ R. DEL PUNTA, *Diritto del lavoro*, Giuffrè, 2021, p. 232.

costruzione delle competenze dei lavoratori. È questa dimensione, d'altronde, che più corrisponde alla storia dell'istituto se, con un audace ma fondato parallelismo, si riprende l'epoca delle gilde ⁽⁹⁶⁾; ed è questa dimensione che, dove è stata perpetuata nel corso del tempo, ha garantito i migliori risultati in termini sociali, pedagogici ed economici in Paesi come la Germania, la Svizzera o l'Austria ⁽⁹⁷⁾.

Dall'altro lato, in Italia, l'apprendistato è stato gradualmente spogliato della sua finalità formativa anche per responsabilità della stessa contrattazione collettiva, che, piegata sulla sua funzione normativa, ha mancato di iniziativa progettuale, procedendo tuttalpiù nell'assimilare l'apprendista ai lavoratori ordinari ⁽⁹⁸⁾. E, più in generale, l'istituto ha finito per diventare una fattispecie contrattuale al pari di altre, caratterizzate da una teorica specialità di forma o causa, nell'eterogeneo calderone dei contratti di lavoro "atipici" se non addirittura "precari".

I contratti collettivi, quando non tacevano in materia, si sono limitati a inseguire le riforme del legislatore statale, limitando il proprio intervento, invero non sempre tempestivo, all'esercizio dei rinvii alla contrattazione collettiva con clausole contrattuali perlopiù standardizzate che non vanno oltre la definizione di alcune regole essenziali, come i livelli retributivi, la durata del periodo formativo o altre norme di comportamento rivolte al singolo datore di lavoro e al singolo lavoratore (durata periodo di prova, facoltà di recesso, monte ore formativo e poco altro). Non è stata perseguita alcuna strategia collettiva di gestione dei processi industriali e delle innovazioni tecnologiche e la formazione delle competenze dei lavoratori è stata tuttalpiù delegata all'attore pubblico, perlopiù in una prospettiva di scolarizzazione della classe lavoratrice ⁽⁹⁹⁾.

Eppure, riconducendo il discorso all'oggi, le piste di indagine e le proposte progettuali non sarebbero state e non sono poche: dal raccordo dei

⁽⁹⁶⁾ T. DEISSINGER, P. GONON, *The development and cultural foundations of dual apprenticeships – a comparison of Germany and Switzerland*, in *Journal of Vocational Education & Training*, 2021, vol. 73, n. pp. 197-216.

⁽⁹⁷⁾ Cfr. M.R. BUSEMEYER, C. TRAMPUSCH, *The Political Economy of Collective Skill Formation*, Oxford University Press, 2012.

⁽⁹⁸⁾ Cfr. P.A. VARESI, *L'alternanza studio-lavoro nella contrattazione collettiva e nella legislazione*, in *RGL*, 1981, n. 1-2, I, pp. 203-230. Sia inoltre concesso, sul punto, il rinvio a G. IMPELLIZZIERI, *Appunti per una ricerca sull'apprendistato: una prospettiva di diritto delle relazioni industriali*, in *DRI*, 2021, n. 3, pp. 746-774, spec. pp. 766-769.

⁽⁹⁹⁾ 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*, 2013, n. 22, pp. 233-252, spec. pp. 243-245.

profili formativi per l'apprendistato con i sistemi di classificazione e inquadramento del lavoro, alla sperimentazione di nuove forme di validazione degli apprendimenti, fino al coinvolgimento effettivo degli enti bilaterali e paritetici nella progettazione e gestione congiunta dei percorsi e alla diffusione delle collaborazioni con le istituzioni formative.

Lo studio storico dell'apprendistato, d'altronde, ha confermato l'idea che la contrattazione collettiva non abbia una funzione equivalente a quella di una contrattazione individuale ⁽¹⁰⁰⁾, pur in un diverso equilibrio di rapporti di potere, ma pare indicare una funzione più strategica di sistema. Circostanza questa che giustifica ora un nuovo percorso di ricerca orientato sul presente per analizzare in modo sistematico la contrattazione collettiva nazionale di categoria ⁽¹⁰¹⁾, alla quale spetta non solo di abilitare l'autonomia negoziale privata, quando chiamata in causa dal legislatore, ma prima ancora di costruire settore per settore il contesto entro cui inquadrare i singoli contratti di apprendistato. Un contesto economico-istituzionale che pare molto simile, per la dimensione bilaterale, a quello delle origini nell'ambito delle corporazioni di arti e mestieri che furono cancellate con la rivoluzione industriale che reclamava, per un mercato del lavoro standardizzato, dinamiche di repulsione verso l'istituto dell'apprendistato che oggi non sono più giustificabili dentro una rinnovata vitalità dei contratti collettivi e della loro funzione di costruzione sociale dei mestieri.

⁽¹⁰⁰⁾ A. FLANDERS, *Collective Bargaining: a Theoretical Analysis*, in *BJIR*, 1968, vol. 6, n. 1.

⁽¹⁰¹⁾ Per un primo tentativo di analisi della contrattazione collettiva in materia di apprendistato in chiave di sistema sia consentito rinviare a quanto ho scritto in G. IMPELLIZZIERI, *op. cit.*