



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BERGAMO**

Università degli Studi di Bergamo

**Corso di Dottorato in
“Formazione della persona e mercato del lavoro”
XXXIV Ciclo**

***Una lezione dal passato su rappresentanza e
innovazione.
Contributo allo studio del moderno
apprendistato***

Coordinatore:
Chiarissimo Prof.
Giuseppe BERTAGNA

Candidato:
Matteo COLOMBO
Matricola n. 1058644

Tutor:
Chiarissimo Prof.
Michele TIRABOSCHI

A.A. 2020/2021

«Quando uscivi dalla porta del retro di casa, da un lato trovavi un abbeveratoio di pietra in mezzo a quelle erbacce. C'era un tubo zincato che scendeva dal tetto e l'abbeveratoio era quasi sempre pieno, e mi ricordo che una volta mi fermai lì, mi accovacciai, lo guardai e mi misi a pensare. Non so da quanto tempo stava lì. Cento anni. Duecento. Sulla pietra si vedevano le tracce dello scalpello. Era scavato nella pietra dura, lungo quasi due metri, largo suppergiù mezzo e profondo altrettanto. Scavato nella pietra a colpi di scalpello. E mi misi a pensare all'uomo che l'aveva fabbricato. Quel paese non aveva avuto periodi di pace particolarmente lunghi, a quanto ne sapevo. Dopo di allora ho letto un po' di libri di storia e mi sa che di periodi di pace non ne ha avuto proprio nessuno. Ma quell'uomo si è messo lì con una mazza ed uno scalpello e aveva scavato un abbeveratoio di pietra, che sarebbe potuto durare diecimila anni. E perché? in che cosa credeva questo tizio? Di certo non credeva che non sarebbe cambiato nulla. Uno potrebbe pensare anche a questo. Ma, secondo me, non poteva essere così ingenuo. Ci ho riflettuto tanto. Ci riflettei anche dopo essermene andato da lì quando la casa era ridotta a un mucchio di macerie. E ve lo dico, secondo me quell'abbeveratoio è ancora lì. Ci voleva ben altro per spostarlo, ve lo assicuro. E allora penso a quel tizio seduto lì con la mazza e lo scalpello, magari un paio d'ore dopo cena, non lo so. E devo dire che l'unica cosa che mi viene da pensare è che quello aveva una specie di promessa dentro il cuore. E io non ho certo intenzione di mettermi a scavare un abbeveratoio di pietra. Ma mi piacerebbe essere capace di fare quel tipo di promessa. È la cosa che mi piacerebbe fare più di tutte»

Cormac McCarthy, *Non è un paese per vecchi*

INDICE

POSIZIONE DEL PROBLEMA

1.	Consenso pubblico, riforme, incentivi: l'apprendistato tra declino e rinascita.....	8
2.	Un istituto plurale. Dall'apprendistato agli apprendistati.....	14
3.	Apprendistato e rappresentanza: le ragioni di un'analisi storica	19
4.	Metodologia di ricerca e piano dell'opera.....	21

PARTE I

IL CONTESTO PREINDUSTRIALE

CAPITOLO I

LE GILDE

1.	Finalità sociali ed economiche	27
1.1.	Origini e caratteristiche del sistema corporativo.....	27
1.2.	Le funzioni storiche delle gilde.....	33
2.	Strumenti per la regolazione e controllo del mercato.....	41
2.1.	L'efficacia degli strumenti adottati	42
3.	Controllo o contrasto dell'innovazione?.....	43
3.1.	Oltre le contrapposizioni	46
4.	Conclusioni. Apprendistato e rappresentanza davanti alla sfida dell'innovazione.....	47

CAPITOLO II

L'APPRENDISTATO

1.	Tra regolazione "pubblica" e prassi.....	51
1.1.	Le caratteristiche principali dell'istituto.....	51
1.2.	Regole comuni e flessibilità privata.....	56
1.3.	Il ruolo delle gilde.....	60
2.	La costruzione di un'identità sociale: il mestiere	62
2.1.	Apprendistato e mestieri	62
2.2.	Dimensione collettiva e mestieri. Oltre la dicotomia tra pubblico e privato	64
3.	Il valore formativo del lavoro.....	66
3.1.	Un modello plurale.....	66

3.2.	Lavoro ed etica pubblica	68
3.3.	Le caratteristiche dell'esperienza formativa.....	69
4.	Capitale umano e capitale fisso: il valore economico dell'apprendistato	73

CAPITOLO III

LE DIMENSIONI DELL'INNOVAZIONE

1.	La centralità delle competenze e la mobilità dei lavoratori	79
1.1.	Il contesto analizzato	80
1.2.	Dinamiche e traiettorie della circolazione delle conoscenze	81
1.3.	Il ruolo dei corpi intermedi	81
2.	Il sistema delle licenze e dei "brevetti"	84
2.1.	Il ruolo dei territori nella geografia dell'innovazione	86
3.	L'apprendistato e la diffusione dell'innovazione	89

CAPITOLO IV

CONCLUSIONI. IL RUOLO DELLE GILDE E DELL'APPRENDISTATO NELLA DIFFUSIONE DELL'INNOVAZIONE.....

92

PARTE II

IL SORGERE DELLA SOCIETÀ INDUSTRIALE

CAPITOLO I

L'APPRENDISTATO "SENZA RAPPRESENTANZA"

1.	Le dimensioni della trasformazione	98
1.1.	Luoghi, tempi, poteri: dinamiche di una trasformazione.....	100
1.2.	Gli impatti sui lavoratori	103
2.	Il declino delle gilde	105
2.1.	Declino economico e sociale.....	105
2.2.	La risposta delle gilde	108
2.3.	Il declino politico e culturale.....	109
3.	Il rinnovato valore sociale dell'apprendistato: i <i>parish apprenticeship</i>	111
3.1.	L'apprendistato "povero"	111
3.2.	Lo Stato e la costruzione del mercato del lavoro	114
4.	Una nuova epistemologia del lavoro. L'apprendistato senza innovazione	118
4.1.	La svalutazione epistemologica del corpo.....	118
4.2.	La nascita della società del tempo disciplinato	120

4.3. L'impatto sull'apprendistato	125
---	-----

CAPITOLO II IL SINDACATO

1. Alle origini della rappresentanza industriale	129
1.1. Un'origine più antica?	129
1.2. Continuità e differenze con il sistema corporativo	130
2. La tutela del lavoratore "standard" e la nascita della "classe" lavoratrice.....	139
2.1. Capitale e lavoro: dinamica di una separazione	140
2.2. Le identità della rappresentanza: dalla partecipazione alla contrapposizione	142
3. Un'eccezione? L'aristocrazia del lavoro	145
3.1. Le origini del termine.....	145
3.2. Caratteristiche e funzioni	146

CAPITOLO III SINDACATO E APPRENDISTATO

1. Il controllo dell'apprendistato per finalità economiche.....	151
1.1. La regolazione della concorrenza.....	152
1.2. Apprendistato e lotte sindacali	157
2. La tutela dei lavoratori adulti: l'esempio degli scioperi degli apprendisti.....	162
2.1. Non solo salari: le rivendicazioni dei giovani apprendisti	163
2.2. Il silenzio della rappresentanza. Da apprendisti a "normali" dipendenti.....	165
3. La tutela delle competenze: il caso delle <i>craft unions</i>	170
3.1. Un sindacato di "mestiere"	171
3.2. Le ragioni del declino.....	173

CAPITOLO IV CONCLUSIONI. LA SOCIETÀ INDUSTRIALE E IL DECLINO DELL'APPRENDISTATO	175
---	-----

CONCLUSIONI APPRENDISTATO. QUALE LEZIONE DAL PASSATO?

1. Oltre la società industriale? Prospettive evolutive del rapporto tra rappresentanza e apprendistato	180
2. Il ruolo della rappresentanza e dei corpi intermedi nella costruzione dell'apprendistato come "sistema": la lezione del passato.....	187

3.	Nuove sfide, per una nuova rappresentanza?	193
	BIBLIOGRAFIA	205

POSIZIONE DEL PROBLEMA

Sommario: 1. Consenso pubblico, riforme, incentivi: l'apprendistato tra declino e rinascita – 2. Un istituto plurale. Dall'apprendistato agli apprendistati – 3. Apprendistato e rappresentanza: le ragioni di un'analisi storica – 4. Metodologia di ricerca e piano dell'opera

1. Consenso pubblico, riforme, incentivi: l'apprendistato tra declino e rinascita

«It is hard nowadays to find anyone who believes that apprenticeships – much like motherhood and apple pie – are anything other than a good thing [...] But if governments in so many countries are convinced of the value of apprenticeships, and if so much development effort has been invested (over several decades now, in some cases) in improving apprenticeship systems, why is it that so many problems continue to plague this most favoured of vocational development routes?»⁽¹⁾.

Si apre con questa constatazione un fascicolo della rivista “International Journal of Training and Development” esclusivamente dedicato all'apprendistato, sottolineando come oggi vi sia un consenso (quasi) unanime a proposito dell'importanza di sviluppare e diffondere questo istituto, ma che a fronte di una grande attenzione ad esso dedicata, sia in ambito scientifico che politico, esso stenti ad affermarsi.

La letteratura riguardante l'apprendistato, i suoi benefici e soprattutto la sua importanza per il contrasto della disoccupazione giovanile e la costruzione di professionalità coerenti con i fabbisogni espressi dal mondo del lavoro è ormai sterminata ⁽²⁾. Numerosi sono anche gli studi elaborati dai principali centri di ricerca internazionali: basti qui richiamare le analisi condotte dall'OECD, con l'obiettivo di evidenziare i costi e i benefici legati all'attivazione di contratti di apprendistato ed avanzare suggerimenti di *policy* ⁽³⁾, o anche gli approfondimenti dell'ILO contenenti indicazioni operative per la costruzione di percorsi di

⁽¹⁾ B. Newton, A. Hirst, L. Miller, *Editorial: How do we solve a problem like apprenticeships?*, in *International Journal of Training and Development*, 1, 2019, pp. 1-6, qui p. 1.

⁽²⁾ Un'ottima sintesi è contenuta in S. C. Wolter, P. Ryan, *Apprenticeship*. in E. A. Hanushek, S. Machin, L. Woessmann (a cura di), *Handbooks in Economics, Vol. 3*, North-Holland, 2011, pp. 521-576; e J. Olofsson, A. Panican, *Labour market regulations, changes in working life and the importance of apprenticeship training: A long-term and comparative view on youth transition from school to work*, in *Policy Futures in Education*, 8, 2019, pp. 945-965.

⁽³⁾ Si fa riferimento, in particolare, a M. Kuczera, *Striking the right balance: Costs and benefits of apprenticeship*, OECD Education Working Papers, n. 153, 2017, e a M. Kuczera, *Incentives for apprenticeship*, OECD Education Working Papers, n. 152, 2017. Per un ulteriore studio comparativo sul tema, che adotta il termine “incentivo” in senso ampio, si veda M. Chankseliani, A. M. Anuar, *Cross-country comparison of engagement in apprenticeships: A conceptual analysis of incentives for individuals and firms*, in *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 3, 2019, pp. 261-283.

apprendistato di alta qualità, a beneficio di giovani e imprese ⁽⁴⁾. Per non parlare dei lavori realizzati, solo considerando gli ultimi anni, dal CEDEFOP ⁽⁵⁾, miranti alla condivisione di buone pratiche a livello europeo e alla costruzione di utili *database* per il monitoraggio della diffusione di questo istituto nei singoli Paesi e per la comparazione internazionale ⁽⁶⁾.

L'impegno delle istituzioni comunitarie per la promozione e lo sviluppo di efficaci sistemi di apprendistato è costante nel tempo e risale a più di venti anni fa ⁽⁷⁾. Solo considerando il periodo più recente, la Commissione Europea ha approvato nel 2018 una raccomandazione contenente precise indicazioni per progettare percorsi di apprendistato di qualità ⁽⁸⁾, ancora una volta richiamando l'importanza centrale di questo strumento nel contrasto dei sempre elevati tassi di disoccupazione giovanile e per favorire lo sviluppo delle imprese grazie alla disponibilità di lavoratori adeguatamente formati. L'apprendistato è stato anche –

⁽⁴⁾ Tra le numerose pubblicazioni realizzate dall'ILO su questa tematica, espressamente dedicati ai temi qui affrontati (contrasto alla disoccupazione giovanile, e superamento dei c.d. skills mismatch) sono ILO, *ILO Toolkit for Quality Apprenticeships: Volume I – Guide for policy makers*, 2017, e ILO, *ILO Toolkit for Quality Apprenticeships: Volume II – Guide for practitioners to design and implement apprenticeship programmes*, 2020, oltre che la breve nota ILO, *Quality Apprenticeships: Addressing skills mismatch and youth unemployment*, 2020.

⁽⁵⁾ Oltre agli approfondimenti dedicati ai sistemi di apprendistato dei diversi Paesi europei, il CEDEFOP pubblica anche studi e ricerche realizzati da esperti e aventi come oggetto l'apprendistato, e che frequentemente sono opere collettanee realizzate a seguito di eventi internazionali. Sul punto si veda, in particolare, CEDEFOP, OECD, *The next steps for apprenticeship*, 2021. Una nota recente dedicata alla problematiche qui affrontate è CEDEFOP, *Apprenticeships: a pill for every ill?, Briefing note*, 2021.

⁽⁶⁾ Attualmente sono disponibili, sul sito del CEDEFOP, due database dedicati all'apprendistato: uno contenente schede di sintesi riguardanti i programmi di apprendistato presenti nei diversi Paesi europei, e uno che raccoglie tutti gli incentivi che quest'ultimi mettono a disposizione per la promozione di questo istituto.

⁽⁷⁾ Già nel Libro Bianco su Istruzione e Formazione del 1995 l'apprendistato era uno degli elementi cardine per raggiungere il secondo obiettivo generale stabilito dal Libro Bianco, avvicinare scuola e impresa. Per le iniziative più recenti dedicate a questa tematica, e più in generale alla promozione della formazione professionale (nella quale è ricompresa, a livello europeo, anche l'apprendistato) si veda il database messo a disposizione nella pagina "EU policy in the field of vocational education and training" del sito della Commissione Europea (<https://bit.ly/3kbQxVx>). Si rimanda poi a Commissione Europea, *Promuovere la formazione in apprendistato in Europa*, Comunicazione della Commissione, Bruxelles, 18.06.1997. Su questo tema si veda anche M. Tiraboschi, *Il problema della occupazione giovanile nella prospettiva della (difficile) transizione dai percorsi educativi e formativi al mercato del lavoro*, Working Paper "Massimo D'Antona", n. 76, 2005.

⁽⁸⁾ Le quali sono state il frutto di lavori preparatori che hanno visto il protagonismo anche delle parti sociali. Si veda, sul punto, Advisory Committee on Vocational Training, *A shared vision for quality and effective apprenticeships and work-based learning*, 2016, e soprattutto Business Europe, CEEP, ETUC, UEAPME, *Towards a shared vision of apprenticeships: joint statement of the European social partners*, 2016. La comunicazione a cui si fa riferimento è invece Consiglio Europeo, *Raccomandazione del Consiglio del 15 marzo 2018 relativa a un quadro europeo per apprendistati efficaci e di qualità*, 2018/C 153/01.

almeno nell'intento comunitario ⁽⁹⁾ – uno degli strumenti principali per far fronte all'emergenza generata dalla crisi economica del 2011, e in quanto tale è stato ricompreso tra le misure destinarie di incentivi europei previste dal piano *Youth Guarantee* ⁽¹⁰⁾. Con l'obiettivo di coinvolgere in misura maggiore la società civile ⁽¹¹⁾, è stata poi realizzata nel 2013 la *European Alliance for Apprenticeship* (EaFA) ⁽¹²⁾, il cui impegno nella promozione della diffusione dell'apprendistato, appunto grazie al coinvolgimento di imprese, enti di formazione, centri di ricerca nella condivisione di buone pratiche e nella realizzazione di percorsi di qualità, è stato recentemente rinnovato nel novembre 2020 ⁽¹³⁾.

Anche a livello nazionale l'attenzione sull'apprendistato è elevata, pur con le inevitabili differenze – di metodi e strumenti adottati per la sua promozione – in base al Paese considerato. Ad esempio, l'Italia negli ultimi venti anni ha approvato ben tre riforme dell'istituto, la più recente nel 2015. A questi interventi legislativi si aggiungono gli incentivi messi a disposizione, tramite fondi europei e nazionali, puntualmente presenti nelle leggi di bilancio annuali ⁽¹⁴⁾, ma anche sperimentazioni nazionali per la promozione di specifiche tipologie di apprendistato ⁽¹⁵⁾. Il caso italiano non è isolato: importanti riforme per la

⁽⁹⁾ La sottolineatura è determinata dalla constatazione che, a fronte dei monitoraggi dedicati all'Italia e realizzati da ANPAL, l'utilizzo dell'apprendistato avviene solo nello 0,2% dei casi. Sul punto si veda ANPAL, *Secondo rapporto di valutazione della Garanzia Giovani e del programma operativo nazionale iniziativa Occupazione Giovani*, 2019.

⁽¹⁰⁾ O, in italiano, Garanzia Giovani. Per approfondimenti sui risultati raggiunti e sui limiti di tale programma, si veda G. Rosolen, F. Seghezzi (a cura di), *Garanzia Giovani due anni dopo. Analisi e proposte*, ADAPT Labour Studies e-Book series, n. 55, 2016, e U. Buratti, G. Rosolen, F. Seghezzi (a cura di), *Garanzia Giovani, un anno dopo. Analisi e proposte*, ADAPT Labour Studies e-Book series, n. 43, 2015.

⁽¹¹⁾ Che questo fosse l'obiettivo della *European Alliance for Apprenticeships* è sottolineato anche in L. Casano, *Apprendistato europeo: facile a dirsi?* in *Nuova Secondaria Ricerca*, 2, 2015, pp. 48-53, e in particolare pp. 48-49.

⁽¹²⁾ Il cui impegno nella promozione dell'apprendistato in Europa è stato recentemente rinnovato nel 2020, mentre è stata pubblicata una survey dedicata ai traguardi finora raggiunti dalle istituzioni che hanno deciso di aderirvi. Il rimando in questo caso è a European Commission, *European Alliance for Apprenticeship. Monitoring Survey 2019-2020*, 2021.

⁽¹³⁾ Per maggiori informazioni si rimanda a European Commission, *The renewed European Alliance for Apprenticeships. Action plan 2020–2021*, 2020.

⁽¹⁴⁾ Per un breve approfondimento ai più recenti incentivi adottati per il 2021, si rimanda a G. Pigliararmi, *Legge di Bilancio 2021 e incentivi occupazionali: continua la "penalizzazione" dell'apprendistato?* in *Bollettino ADAPT*, 23 novembre 2020, n. 43.

⁽¹⁵⁾ Il riferimento è qui alla sperimentazione del sistema duale, introdotta dall'Accordo Stato-Regioni del 24 settembre 2016 e dedicata all'apprendistato di primo livello, finalizzato all'acquisizione di un titolo di studi secondario superiore. Un ruolo centrale all'apprendistato, in linea con la Nuova Agenda Europea per le Competenze (*European Skills Agenda*), è riconosciuto anche dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza italiano, strumento implementativo e progettuale degli ingenti fondi comunitari per affrontare la ripresa post-pandemica. Per un approfondimento si veda G. Impellizzieri, *Il sistema duale e l'apprendistato*, in *Nuova Professionalità*, 5, 2021, pp. 61-62 e P. Vacchina, *Il rafforzamento del sistema duale. Opportunità per occupazione e formazione*, in *Nuova Professionalità*, 5, 2021, pp. 63-67.

promozione dell'apprendistato sono state recentemente approvate anche in Inghilterra ⁽¹⁶⁾ e negli Stati Uniti ⁽¹⁷⁾, solo per citare le più recenti.

Eppure, come documentato dalle più recenti analisi comparate ⁽¹⁸⁾, nonostante la grande attenzione di cui gode, l'apprendistato stenta ad affermarsi e anche nei Paesi nei quali è storicamente radicato ⁽¹⁹⁾ diversi osservatori ne stanno denunciando, se non il declino, la difficoltà a rispondere alle sfide poste dalle trasformazioni sociali, economiche e tecnologiche ⁽²⁰⁾.

Tornando alla citazione richiamata in apertura, e appurato che effettivamente attorno questo istituto vi è un consenso quasi unanime e una forte attenzione politica, è quindi opportuno chiedersi: perché, a fronte di un così vasto impegno – anche economico – da parte del potere pubblico, l'apprendistato non riesce ad affermarsi quale canale privilegiato ⁽²¹⁾ per l'ingresso – qualificato – dei

⁽¹⁶⁾ Il rimando è sia all'introduzione della *apprenticeship levy* nel 2017 (a proposito di quest'ultima, e sulle sue capacità di orientare le scelte dei datori di lavoro, si veda L. Gambin, T. Hogart, *Employers' behavioural responses to the introduction of an apprenticeship levy in England: an ex ante assessment*, in *Journal of Vocational Education & Training*, 2020, pp. 1-26) sia alle più recenti iniziative di promozione dell'istituto quali ad esempio l'introduzione, sperimentale, dei *flexi-job apprenticeships* (sulla quale si veda il relativo sito istituzionale inglese, <https://bit.ly/3D13OJe>).

⁽¹⁷⁾ Elemento centrale nel programma del Presidente Trump, che attraverso una *task force* dedicata ha poi approvato l'introduzione degli *Industry-Recognized Apprenticeship*, un modello di apprendistato centrato sulle imprese e sui loro fabbisogni, e nel quale il ruolo delle parti sociali è limitato. Quest'ultima, che tradizionalmente “gestiscono” i *Recognized Apprenticeship Programs*, hanno aspramente criticato questa riforma, che è stata poi abolita dal nuovo Presidente Biden.

⁽¹⁸⁾ Il rimando più recente è ancora agli studi del CEDEFOP, e in particolare a CEDEFOP, *How many apprenticeship are there in the EU?*, 2021. Nonostante i molteplici limiti legati alla complessità di raccogliere dati, a livello europeo, sull'apprendistato, questo studio presenta importanti indicazioni quantitative legate alla diffusione di questo istituto.

⁽¹⁹⁾ Il riferimento è ai Paesi che realizzano il c.d. sistema duale, e in particolare Germania, Svizzera, Austria (quest'ultima, peraltro, sta progressivamente investendo sulla formazione professionale *school-based*, a detrimento di quello *work-based* incentrata sull'apprendistato, a conferma dei fenomeni trasformativi ricordati. Sul punto si veda, F. Rauner, *Differences in the Organisation of Apprenticeship in Europe: Findings of a Comparative Evaluation Study*, in F. Rauner, E. Smith, U. Hauschildt, H. Zelloth (a cura di), *Innovative Apprenticeships. Promoting Successful School-to-Work Transitions*, Conference Proceedings, 2009, pp. 233-237; P. Emmenegger, L. Seitzl, *Social partner involvement in collective skill formation governance. A comparison of Austria, Denmark, Germany, the Netherlands and Switzerland*, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, 1, 2020, pp. 27-42; più specificatamente sul sistema tedesco si veda M. Weiss, *Formazione professionale in Germania: il sistema duale*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 1, 2014, pp. 284-299. A proposito delle difficoltà dell'apprendistato in questi Paesi, si veda G. Walden, K. Troltsch, *Apprenticeship training in Germany – still a future-oriented model for recruiting skilled workers?*, in *Journal of Vocational Education & Training*, 3, 2011, pp. 305-322.

⁽²⁰⁾ Cfr., tra gli altri, E. Smith, *Apprenticeships and 'future work': are we ready?*, in *International Journal of Training and Development*, 1, 2019, pp. 66-88; K. Nielsen, L. Tanggaard Pedersen, *Apprenticeship rehabilitated in a postmodern world?*, in *Journal of Vocational Education & Training*, 4, 2011, 563-573.

⁽²¹⁾ Come pure è stato definito, ad esempio dal legislatore italiano nel 2012: il riferimento è alla legge “Fornero” (legge 92/2012), dove l'apprendistato è definito «modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro» (articolo 1, lettera b).

giovani nel mondo del lavoro e per la costruzione, da parte delle imprese, delle professionalità a loro necessarie?

Tale domanda, così posta, rischia di mettere in secondo piano un elemento che pure inevitabilmente caratterizza l'apprendistato: la sua eterogeneità a livello europeo e il suo legame con la specifica "cultura" educativa e lavoristica locale.

D'altronde, non esiste nemmeno una definizione di apprendistato univoca a livello europeo, e la stessa Commissione Europea richiama questo istituto utilizzando sempre il plurale, al fine di evidenziare le grandi differenze ancora presenti tra i diversi modelli nazionali ⁽²²⁾, limitandosi ad indicare standard qualitativi minimi che, se ad esempio applicati al contesto italiano, fanno sì che circa il 97% degli apprendistati attivati nel nostro Paese non possa essere così definito ⁽²³⁾.

Quest'ultimo dato permette di comprendere uno degli elementi critici più frequentemente attenzionato dagli studiosi: l'effettiva capacità formativa dell'istituto ⁽²⁴⁾. Se infatti, in contesti come quello italiano, prevale ancora oggi un utilizzo strumentale dell'apprendistato, mirante all'abbattimento del costo del lavoro grazie al godimento dei numerosi incentivi già ricordati in assenza di una vera e propria offerta formativa adeguata ⁽²⁵⁾, in quelli dove invece tale valore

⁽²²⁾ La stessa alleanza europea già ricordata (*European Alliance for Apprenticeships*), utilizza il termine al plurale. Sul punto si veda poi J. Markowitsch, W. Wittig, *Understanding differences between apprenticeship programmes in Europe: towards a new conceptual framework for the changing notion of apprenticeship*, in *Journal of Vocational Education & Training*, 2020, pp. 1-23.

⁽²³⁾ L'apprendistato professionalizzante, che secondo i più recenti (pur risalenti al 2017) dati forniti dall'INAPP pesa per il 97% degli apprendistati attivati in Italia, non permette l'acquisizione di una qualifica formale ma solamente di una qualificazione valida ai fini contrattuali, e non prevede il coinvolgimento di un'istituzione formativa esterna (non considerando il marginale ruolo assegnato alle Regioni), in ciò non rispettando gli standard qualitativi minimi fissati a livello europeo. Per quanto riguarda i dati INAPP, si fa riferimento a INAPP, *L'apprendistato tra continuità e innovazione. XVIII rapporto di monitoraggio*, 2019.

⁽²⁴⁾ Una criticità che connota la storia recente dell'istituto, con un'ondivaga prevalenza per interventi atti a potenziare la sua rilevanza a fini occupazionali e, più raramente, la sua effettiva capacità formativa. Sul punto si veda M. Biagi, M. Tiraboschi, *La rilevanza della formazione in apprendistato in Europa: problemi e prospettive*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 1, 1999, pp. 85-116.

⁽²⁵⁾ Sul punto si veda, oltre al rapporto INAPP già citato, anche B. Anastasia, *Limiti e opportunità (reali) dell'apprendistato*, in *Rivista il Mulino*, 5, 2013, pp. 816-823, S. D'agostino, S. Vaccaro, *Apprendistato e qualità: un binomio possibile?* in *Scuola Democratica*, 2, 2019, pp. 431-444 e, per una ricostruzione della – travagliata – storia recente dell'apprendistato, fino alla penultima riforma approvata (il c.d. Testo Unico dell'apprendistato, d. lgs. 167/2011), si veda F. Carinci, *E tu lavorerai come apprendista (L'apprendistato da contratto "speciale" a contratto "quasi-unico")*, Working Paper "Massimo D'Antona", n. 145, 2012, dove si legge, a proposito dell'apprendistato professionalizzante e del suo (dubbio) valore formativo: «A tradurlo nel linguaggio familiare all'orecchio di un datore di lavoro, sarebbe sì un contratto a tempo indeterminato risolubile liberamente al termine di un periodo caratterizzato da un obbligo formativo. E, questo obbligo formativo risente di quanto detto in quello stesso art. 1 d.lgs. n. 167/2011, che, dopo aver definito l'apprendistato "un contratto a tempo indeterminato" lo ritiene "finalizzato alla formazione e alla

educativo è ancora oggi ben presente – come nei Paesi germanofoni – ad essere messo in dubbio è la sua effettiva capacità di adattamento a fronte delle sfide generate dalla c.d. quarta rivoluzione industriale ⁽²⁶⁾.

Quest'ultima sembra infatti richiedere l'innalzamento delle competenze mediamente possedute dai lavoratori, alimentando così il c.d. *academic drift* ⁽²⁷⁾, cioè il fenomeno per il quale i giovani in uscita dai percorsi secondari preferiscono proseguire gli studi a livello terziario accademico, in università, a detrimento invece di questi percorsi ibridi e di formazione professionalizzante che, sempre più frequentemente, sono relegati ad essere una mera seconda scelta oppure ad intercettare il *drop out* scolastico e i giovani NEET ⁽²⁸⁾.

La presenza poi di sempre più frequenti transizioni tra diversi impieghi, e tra lavoro e formazione, mette in crisi un'idea di apprendistato quale canale di ingresso per l'ottenimento poi di una posizione lavorativa – e con essa un insieme di competenze – relativamente stabile e immutata per tutta la vita. Tale fenomeno rende problematico anche il coinvolgimento degli stessi datori di lavoro nella promozione dell'apprendistato, perché l'investimento nella formazione di un giovane apprendista – la cui produttività, all'inizio della sua esperienza lavorativa, è relativamente bassa – vede aumentare il proprio tasso di rischio se contemporaneamente aumenta la probabilità che il giovane, al termine del

occupazione”, prendendo così atto del suo crescente rilievo come strumento occupazionale. Come visto, con riguardo al tipo di gran lunga più rilevante e diffuso, tale da coprire i $\frac{3}{4}$ dell'intero ricorso all'apprendistato, cioè il “professionalizzante”, il visto accordo interconfederale 18 aprile 2012 introduce uno striminzito fondo aziendale di 80 ore medie annue per acquistare le competenze relative alla qualifica professionale da conseguire. E lo fa in perfetto sincronismo con l'art. 4 del decreto n. 167/2011, debitamente richiamato, che prevede uno stentato monte ore integrativo non superiore a centoventi ore sul triennio per acquisire le competenze di base e trasversali, peraltro condizionato nello svolgimento effettivo dal cronico deficit finanziario ed organizzativo del “pubblico” tenuto a provvedervi». (p. 84).

⁽²⁶⁾ Così ad esempio in R. Flake, D. Meinhard, *Digitalisation of apprenticeship in Germany. Status quo and support needs of companies*, in CEDEFOP, OECD, *The next steps for apprenticeship*, 2021, pp. 94-105; V. Šćepanović, A. M. Artiles, *Dual training in Europe: a policy fad or a policy turn?* in *Transfer: European Review of Labour and Research*, 1, 2020, pp. 5–26; M. Baethge, A. Wolter, *The German skill formation model in transition: from dual system of VET to higher education?* in «*Zeitschrift Für Arbeitsmarktforschung*», 2, 2015, pp. 97-112; spec. pp. 101-103. Per un inquadramento lavoristico della c.d. quarta rivoluzione industriale, si veda F. Seghezzi, *La nuova grande trasformazione. Lavoro e persona nella quarta rivoluzione industriale*, ADAPT University Press, 2017.

⁽²⁷⁾ Termine il cui utilizzo non è certo recente, ma sta invece ad indicare fenomeni in atto già a partire dalla metà del XX secolo. Sul punto si veda, in particolare, G. Neave, *Academic drift: Some views from Europe*, in *Studies in Higher Education*, 2, 1979, pp. 143-159.

⁽²⁸⁾ Diverse esperienze di apprendistato utilizzato, primariamente, con queste finalità “sociali” sono raccolte in AA.VV., *Cómo generar empleabilidad para la juventud. Experiencias innovadoras de alternancia formativa en América Latina, el Caribe y la Unión Europea*, EUROsocial, 2019. Per una problematizzazione del rapporto tra NEET e apprendistato, dedicata al caso italiano, si veda V. Sergi, R. Cefalo, Y. Kazepov, *Young people's disadvantages on the labour market in Italy: reframing the NEET category*, in *Journal of Modern Italian Studies*, 1, 2018, pp. 41-60.

percorso, scelga di cambiare impiego. Da qui la tentazione di limitare ulteriormente l'investimento in formazione, al fine di "sfruttare" il godimento di incentivi pubblici – che pure avrebbero lo scopo di riequilibrare tale asimmetria – e di utilizzare l'apprendista come un "normale" lavoratore dipendente ⁽²⁹⁾.

L'apprendistato è poi spesso un istituto caratterizzato da una spiccata rigidità, nonché da complessità burocratiche che ne sfavoriscono il ricorso in contesti caratterizzati da lavori flessibili, realizzati attraverso una diversa successione di contratti, o semplicemente al di fuori del lavoro dipendente, nel cui alveo è ancora saldamente collocato l'apprendistato. Basti poi pensare anche alla diffusione, alimentata dall'emergenza pandemica, del c.d. lavoro da remoto, che teoricamente limita, quando non elimina del tutto, la possibilità di guadagnare competenze maturate a diretto contatto con la realtà e in assetto lavorativo, trasformando gli spazi di apprendimento ⁽³⁰⁾.

Il supporto – anche e soprattutto economico – pubblico, le frequenti riforme e gli incentivi messi a disposizione non sembrano quindi essere da soli sufficienti a favorire l'affermazione dell'apprendistato, e a rispondere alle criticità ora ricordate.

2. Un istituto plurale. Dall'apprendistato agli apprendistati

Sono numerose le sfide aperte dall'innovazione tecnologica, economica e sociale, davanti alle quali l'apprendistato può essere visto come uno strumento ereditato da un'era passata, da abbandonare e far cadere nell'oblio, oppure come

⁽²⁹⁾ Proposte per una riforma dell'apprendistato, finalizzata ad aumentarne la diffusione e – auspicabilmente – la qualità formativa sono state avanzate negli anni scorsi, mentre proposte di legge sono attualmente depositate in Parlamento. Sul tema si veda M. Leonardi, M. Pallini, *Riformare l'apprendistato in Italia*, in *Rivista Il Mulino*, 5, 2013, pp. 824-833. Una (non nuova) proposta tutta "legislativa" è quella di riformare l'apprendistato attraverso l'introduzione di un c.d. "contratto unico", proposta duramente criticata, in passato, proprio per la sua incapacità di comprendere le specificità del lavoro contemporaneo: «*La suggestione – e il limite – della proposta del contratto unico è tutta qui: nella irragionevole convinzione – che nessuno ha osato avanzare neppure in una epoca come quella fordista caratterizzata, come noto, da modelli di produzione e organizzazione del lavoro tendenzialmente standardizzati – di poter contrastare il dualismo dei mercati del lavoro europei ingabbiando dentro un unico rigido schema contrattuale la multiforme e sempre più diversificata realtà dei moderni modi di lavorare e produrre*» in M. Tiraboschi, *La disoccupazione giovanile in tempo di crisi: un monito all'Europa (continentale) per rifondare il diritto del lavoro?*, Working Paper "Massimo D'Antona", 91, 2012, qui pp. 13-14.

⁽³⁰⁾ Sul punto si veda E. Massagli, *Il "principio di unità" di apprendistato e tirocini alla prova dell'emergenza Covid-19*, in D. Garofalo, M. Tiraboschi, V. Filì, F. Seghezzi (a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica Contributo sulla nuova questione sociale, Volume IV, Scuola, Università e Formazione a distanza*, ADAPT University Press, 2020, pp. 41-73, e ILO, *Skilling, upskilling and reskilling of employees, apprentices and interns during the COVID-19 pandemic: Findings from a global survey of enterprises*, 2021.

un istituto in grado di favorire la compiuta adozione di un nuovo paradigma produttivo ed organizzativo ⁽³¹⁾.

Tentare di dare risposta a questa alternativa è un compito complesso e che eccede i confini della presente ricerca. Può essere però opportuno adottare uno specifico punto di vista dal quale “leggere” l’apprendistato, al fine di poter sviluppare nuove piste di ricerca in grado di contribuire, se non alla definitiva risoluzione del quesito posto dagli autori richiamati dalla citazione in apertura, almeno all’indicazione di possibili strade utili ad un ripensamento dell’istituto.

Se è già stata ricordata l’eterogeneità che caratterizza – anche all’interno di uno stesso Paese – l’apprendistato, non è stata ancora richiamato un altro elemento che pure contraddistingue questo istituto: la sua dimensione plurale e partecipativa. Plurale perché l’apprendistato non è, semplicemente, un contratto tra un datore di lavoro e un giovane, ma richiede il coinvolgimento anche di (almeno) un’istituzione formativa esterna ⁽³²⁾. Partecipativa perché la sua stessa

⁽³¹⁾ Non mancano infatti, in letteratura, gli stimoli per un ripensamento dell’istituto, data la sempre maggiore integrazione e intreccio continuo tra processi di apprendimento e lavoro. Sul punto si veda R.C.D. Nacamulli, A. Lazazzara (a cura di), *L’ecosistema della formazione. Allargare i confini per ridisegnare lo sviluppo organizzativo*, Egea, 2019, I. Zitter, A. Hoeve, *Hybrid Learning Environments. Merging Learning and Work Processes to Facilitate Knowledge Integration and Transitions*, OECD Education Working Paper, 2012, n. 81, mentre è inoltre ancora assolutamente attuale la riflessione di Bruno Trentin, a proposito della quale si veda B. Trentin, *La libertà viene prima. La libertà come posta in gioco nel conflitto sociale*, in S. Cruciani (a cura di), Firenze University Press, 2021, e in particolare la *lectio* ivi contenuta “Libertà e conoscenza”, nella quale si richiama il sistema di apprendistato duale tedesco. Con un esplicito rimando a questo istituto si rimanda a tutto quel filone di ricerca, prevalentemente di area economica, che collega l’apprendistato (e più in generale la formazione professionale, o VET – Vocational Education and Training) alla capacità di favorire l’adozione e lo sviluppo dell’innovazione tecnologica: C. Rupietta, J. Meuer, U. Backes-Gellner, *How do apprentices moderate the influence of organizational innovation on the technological innovation process?*, in *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 1, 2021, pp. 1-25; E. Albizu, M. Olazarán, C. Lavía, B. Otero, *Making visible the role of vocational education and training in firm innovation: evidence from Spanish SMEs* in *European Planning Studies*, 11, 2017, pp. 2057–2075; R. Dalitz, P. Toner, *Systems failure, market failure, or something else? The case of skills development in Australian innovation policy*, in *Innovation and Development* 6, 2016, pp. 51–66; H. B. Lund, A. Karlsen, *The importance of vocational education institutions in manufacturing regions: adding content to a broad definition of regional innovation systems*, in *Industry and Innovation*, 6, 2019, pp. 660-679; C. Rupietta, J. Meuer; I. Porto Gómez, J.M. Zabala-Iturriagoitia, U. Aguirre Larrakoetxea, *Old Wine in old Bottles: the Neglected Role of Vocational Training Centres in Innovation*, in *Vocations and Learning*, 11, 2018, pp. 205–221, A.B. Hernández-Lara, J.D. Moral-Martín, I. Brunet-Icart, *Can apprenticeships contribute to innovation in SMEs? The case of Catalonia*, in *International Journal of Training and Development*, 1, 2019, pp. 7-26; E. Matthies, K. Haverkamp, J. Thomäc, K. Bizerb, *Does initial vocational training foster innovativeness at the company level? Evidence from German establishment data*, IFH Working Paper n. 30, 2021.

⁽³²⁾ Così prevedono, come già ricordato, gli standard qualitativi europei: allo stesso tempo, è nella stessa definizione di “duale”, aggettivo utilizzato per identificare il sistema di apprendistato tedesco ma anche l’apprendistato di primo e terzo livello italiani, che si ritrova questa pluralità: il vocabolario dell’Enciclopedia Treccani lo definisce «di due, che è condiviso da due».

regolamentazione vede l'intervento non solo dello Stato, ma anche e soprattutto delle autorità territoriali, delle istituzioni educative, delle parti sociali.

È proprio questa caratteristica che caratterizza i più recenti tentativi di "classificazione" dei modelli di apprendistato, che vanno a valorizzare il ruolo centrale ricoperto dalle istituzioni che concorrono alla costruzione dei sistemi locali di apprendistato.

Ad esempio, la matrice elaborata da Busemeyer e Trampusch⁽³³⁾, per citare una delle più note, considera il grado di coinvolgimento – effettivo – dello Stato e delle imprese nella regolazione e realizzazione di percorsi di apprendistato, giungendo ad identificare quattro, diversi, modelli: i sistemi di costruzione delle competenze "liberali", caratterizzati da un basso coinvolgimento di Stato e imprese e dove è il mercato ad essere il fattore determinante per la diffusione (o meno) dell'apprendistato, come negli Stati Uniti o in Inghilterra; i sistemi "segmentalisti", come il Giappone, dove allo scarso interesse dello Stato si contrappone l'investimento delle aziende nella formazione, iniziale e continua, dei propri dipendenti; i sistemi "statali", come ad esempio la Francia, dove invece l'interesse e la partecipazione del mondo delle imprese è bassa mentre l'impegno dello Stato è elevato (qui potremmo collocare anche l'Italia); e infine i sistemi "collettivi", come la Germania e i Paesi nel quale è diffuso il c.d. sistema duale, dove vi è un alto grado di coinvolgimento di aziende e potere pubblico nella costruzione e regolazione dei percorsi di apprendistato.

Allo stesso tempo, il ruolo delle istituzioni è stato approfondito anche per mostrarne la centrale importanza nell'affermazione di specifiche "culture" dell'apprendistato⁽³⁴⁾: analizzare i diversi modelli di questo istituto senza

⁽³³⁾ Il rimando è a qui a M.R. Busemeyer, C. Trampusch, *The Comparative Political Economy of Collective Skill Formation*, in M.R. Busemeyer, C. Trampusch (a cura di), *The Political Economy of Collective Skill Formation*, Oxford University Press, 2012, pp. 3-38. Questi autori si inseriscono nel filone inaugurato nel 2001 da Hall e Soskice riguardante le diverse forme di organizzazione capitalistica (*Varieties of Capitalism*), per il quale si rimanda a P.A. Hall, D. Soskice (a cura di), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford University Press, 2001. Si veda anche K. Thelen, *How institutions evolve. The political economy of skills in Germany, Britain, The United States, and Japan*, Cambridge University Press, 2004. Le analisi dedicate agli *skill formation systems* sono tra le più interessanti per comprendere l'influenza di una varietà di fattori (sociali prima ancora che economici) sui diversi sistemi nazionali (e territoriali) di apprendistato. Sul punto si rimanda a P. Emmenegger, L. Graf, A. Strebe, *Social versus liberal collective skill formation systems? A comparative-historical analysis of the role of trade unions in German and Swiss VET*, in *European Journal of Industrial Relations*, 3, 2019, pp. 263-278. Ulteriori modalità di "classificazione" dell'apprendistato sono presentate in J. Winterton, *Social dialogue over vocational training in market-led systems*, in *International Journal of Training and Development*, 4, 2000, pp. 26-41.

⁽³⁴⁾ Fondamentale è qui il rimando agli studi condotti da Deissinger, e in particolare a T. Deissinger, *Apprenticeship Cultures – a comparative view*, in D. Hemsworth, S. Roodhouse, *Apprenticeship: An Historical ReInvention for a Post Industrial World*, 2004, pp. 43-58 e spec. p. 43, dove si legge che: «Despite a number of "modern" intentions backing or promoting apprenticeships, societies cannot ignore the "historical character" of their respective vocational

considerare l'evoluzione storica delle realtà chiamate alla sua regolazione vorrebbe dire non comprendere come, al di là del complesso sistema di convenienze economiche, la sua affermazione è stata storicamente determinata proprio dal valore ad esso assegnato dalle istituzioni. Da qui la convinzione che esistano diverse "culture" dell'apprendistato, che ne hanno influenzato l'evoluzione e le numerose trasformazioni nel tempo.

Basti ad esempio richiamare, considerando il caso tedesco, l'interessante studio realizzato da Finegold e Wagner ⁽³⁵⁾, che considerando il settore delle banche in Germania dimostra che anche in momenti storici nei quali l'apprendistato poteva essere una scelta economicamente svantaggiosa, esso è stato scelto sia dai giovani che dalle imprese per il valore sociale che ricopriva (e che ricopre): per gli apprendisti perché lo ritenevano comunque una scelta sicura per una futura carriera soddisfacente, grazie alla formazione ricevuta e alla qualifica ottenuta, oltre che al generale consenso pubblico sull'efficacia di tale istituto, e per le imprese per continuare a investire sulle competenze dei più giovani, oltre che per mantenere questa immagine a livello pubblico.

L'ipotesi di lavoro della presente ricerca è che molto più che dalla sola regolamentazione per legge, o dalla messa a disposizione di incentivi economici, l'apprendistato sembra dipendere da come è prima di tutto pensato, e poi effettivamente disciplinato e progettato dalle istituzioni che concorrono alla sua costruzione, le quali con il loro operato concorrono alla nascita di varie, e diverse, "culture" che risultano essere un fattore cruciale per l'affermazione, e la stabilità, dei sistemi di apprendistato.

Tale affermazione ha profonde radici storiche: nell'europea medievale, a "far vivere" l'apprendistato era il sistema delle Gilde europee, corpi intermedi composti da lavoratori appartenenti allo stesso "mestiere", con un ruolo centrale nella regolazione della vita economica e sociale dell'epoca.

È quindi interessante notare come un filone di studi di storia economica e sociale riconosca proprio nel ruolo delle Gilde nel periodo preindustriale uno degli elementi determinanti dello sviluppo socioeconomico europeo, grazie alla loro regolazione dell'apprendistato ⁽³⁶⁾.

training systems. This implies that there is a cultural foundation for the general significance given both to apprenticeship as an institutional solution towards the problem of skill formation as well as to the interaction or even interdependence between the apprenticeship system and the systems of general and higher education respectively».

⁽³⁵⁾ Il rimando è qui a D. Finegold, K. Wagner, *Are apprenticeships still relevant in the 21st century? A case study of changing youth training arrangements in German banks*, in *Industrial and Labor Relations Review*, 4, 2002, 667-685.

⁽³⁶⁾ Cfr. in particolare D. De La Croix, M. Doepke, J. Mokyr, *Clans, Guilds, And Markets: Apprenticeship institutions and growth in the pre-industrial economy*, IZA Working Paper, 2016; S.R. Epstein, M. Prak (a cura di), *Guilds, Innovation and the European Economy, 1400-1800*, Cambridge University Press, 2009; S. R. Epstein, *Craft Guilds, Apprenticeship, and Technological Change in Preindustrial Europe*, in *The Journal of Economic History*, 3, 1998, pp. 684-713. A

Quest'ultimo, evidentemente ben diverso dall'istituto oggi letto secondo categorie proprie della contemporaneità, trovava nell'alveo delle Gilde e delle corporazioni un'istituzione il cui ruolo non si esplicitava, meramente, nella risoluzione di un problema economico, ma nell'edificazione di un preciso ordine sociale, del quale costituiva un pilastro fondamentale.

Un apprendistato che quindi non può essere letto, esclusivamente, sul piano individuale, come contratto tra un giovane desideroso di apprendere un mestiere e un maestro, ma che deve necessariamente essere compreso anche e soprattutto sul piano collettivo, come sistema regolato dalle Gilde per trasmettere valori, formare lavoratori, promuovere lo sviluppo economico a partire dal lavoro dei giovani e delle loro competenze e affrontare l'innovazione tecnologica.

Siffatta regolazione, e concreto utilizzo, dell'apprendistato da parte dei corpi intermedi ne faceva così uno strumento centrale per l'esplicazione delle loro funzioni, che teneva assieme educazione, formazione, lavoro, privato e pubblico. Il "mestiere" era, allo stesso tempo, luogo di conoscenze condivise e di appartenenza sociale, e l'apprendistato il canale che portava ad esso, saldamente controllato dai corpi intermedi del tempo.

Si comprende allora l'affermazione contenuta in uno dei più noti saggi di storia economica dedicati alla connessione tra apprendistato, corpi intermedi e innovazione tecnologica ⁽³⁷⁾:

«The adoption of apprenticeship institutions that promoted the dissemination of knowledge, namely the guild and later on the market, lay at the heart of Western Europe's success. Many of the guild arrangements supported the spread of technological knowledge beyond the boundaries of individual guilds, a critical factor in the diffusion of technology across the European continent» ⁽³⁸⁾

L'utilizzo dell'apprendistato da parte delle Gilde rappresentava quindi, a detta degli autori, l'elemento determinante la stessa affermazione (economica e sociale) dell'Occidente, in particolare grazie alla sua capacità di trasmettere conoscenze e così favorire la diffusione (anche) dell'innovazione tecnologica.

questa tesi è connessa anche quella, già menzionata, riguardante la capacità delle Gilde di favorire la diffusione dell'innovazione, attraverso la mobilità dei lavoratori e quindi delle conoscenze. Sul punto si veda L. Hilaire-Pérez, C. Verna, *Dissemination of technical knowledge in the middle ages and the early modern era: new approaches and methodological issues*, in *Technology and Culture*, 3, 2006, pp. 536–556. Queste analisi sono state rese possibili anche grazie all'utilizzo di ingenti banche date documentali: un esempio può essere il database online riguardante le Gilde europee, accessibile su www.collectiveaction.info, utilizzato (e costruito) da Mocarrelli nelle sue ricerche.

⁽³⁷⁾ Il termine è qui a-tecnicamente utilizzato per indicare, indistintamente, sia l'innovazione di processo, di prodotto o organizzativa. Sul punto si rimanda alle definizioni contenute in OECD, EUROSTAT, *Oslo Manual 2018: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation, 4th Edition*, OECD Publishing, 2018, pp. 20-21.

⁽³⁸⁾ D. De La Croix, M. Doepke, J. Mokyr, *op. cit.*, p. 43.

La discrepanza con l'utilizzo attuale dell'istituto è palese e, pur evitando semplicistici paralleli storici, è legittimo chiedersi se, al sorgere di una nuova rivoluzione industriale e davanti all'avanzare di una molteplicità di fenomeni che stanno radicalmente trasformando il mondo del lavoro sia ancora possibile, oggi, riscoprire una connessione tra apprendistato e parti sociali (o corpi intermedi, per evitare di equiparare, già in questa sede, rappresentanza e gilde) che sembrano aver abbandonato – almeno nel contesto italiano – quell'utilizzo dell'apprendistato (anche) al fine di costruire il “tessuto connettivo”⁽³⁹⁾ che tiene assieme l'odierno ordine sociale ed economico.

3. Apprendistato e rappresentanza. Le ragioni di un'analisi storica

Se tale connessione tra apprendistato e corpi intermedi quale fattore determinante lo sviluppo economico e l'inclusione sociale è stata individuata nel contesto preindustriale, proprio quest'ultimo andrà primariamente indagato, al fine di comprendere come, concretamente, l'apprendistato era utilizzato dalle gilde, per quali scopi, e in particolare qual era il suo ruolo davanti al sorgere di innovazioni tecnologiche e dei loro (potenziali) impatti sull'organizzazione del lavoro e sul sistema socioeconomico nel suo complesso.

Comprendere il ruolo dei corpi intermedi del tempo – le gilde – sembra essere decisivo per individuare cosa concretamente significava operare quale

⁽³⁹⁾ Secondo il pensiero di Toniolo, le gilde preindustriali (ma anche l'esperienza sindacale storicamente successiva) rappresentano infatti il «tessuto connettivo e costruttivo dell'organismo sociale». Così in L. Cerasi, *Il corporativismo “normale” Giuseppe Toniolo, tra medievalismo, laburismo cattolico e riforma dello Stato*, in *Humanitas*, 1, 2014, pp. 82-103, qui p. 84. Tale posizione riecheggia anche il giudizio espresso dalla Chiesa su di esse: nell'Enciclica *Rerum Novarum*, Leone XIII nota infatti che: «Comunque sia, è chiaro, ed in ciò si accordano tutti, come sia di estrema necessità venir in aiuto senza indugio e con opportuni provvedimenti ai proletari, che per la maggior parte si trovano in assai misere condizioni, indegne dell'uomo. Poiché, sopresse nel secolo passato le corporazioni di arti e mestieri, senza nulla sostituire in loro vece, nel tempo stesso che le istituzioni e le leggi venivano allontanandosi dallo spirito cristiano, avvenne che poco a poco gli operai rimanessero soli e indifesi in balda della cupidigia dei padroni e di una sfrenata concorrenza [...] A dirimere la questione operaia possono contribuire molto i capitalisti e gli operai medesimi con istituzioni ordinate a porgere opportuni soccorsi ai bisognosi e ad avvicinare e udire le due classi tra loro. Tali sono le società di mutuo soccorso; le molteplici assicurazioni private destinate a prendersi cura dell'operaio, della vedova, dei figli orfani, nei casi d'improvvisi infortuni, d'infermità, o di altro umano accidente; i patronati per i fanciulli d'ambo i sessi, per la gioventù e per gli adulti. Tengono però il primo posto le corporazioni di arti e mestieri che nel loro complesso contengono quasi tutte le altre istituzioni. Evidentissimi furono presso i nostri antenati i vantaggi di tali corporazioni, e non solo a pro degli artieri, ma come attestano documenti in gran numero, ad onore e perfezionamento delle arti medesime. I progressi della cultura, le nuove abitudini e i cresciuti bisogni della vita esigono che queste corporazioni si adattino alle condizioni attuali. Vediamo con piacere formarsi ovunque associazioni di questo genere, sia di soli operai sia miste di operai e padroni, ed è desiderabile che crescano di numero e di operosità». Così in Leone XIII, *Rerum Novarum*, Lettera Enciclica, 1891.

“tessuto connettivo” della società tutta, a partire dall’investimento nella formazione dei più giovani attraverso l’apprendistato, e ricostruire così gli elementi e i fattori che ne determinarono l’azione e le strategie.

Il tramonto di tale sistema corporativo – e con esso del proprio, peculiare, utilizzo dell’apprendistato – è legato a doppio filo al sorgere della c.d. società industriale (in Europa), a partire cioè dal XVIII secolo. Nello stesso periodo, a riprova della diretta connessione sussistente tra i due elementi considerati, sorgono anche i primi sindacati modernamente intesi ⁽⁴⁰⁾, a partire dalle unioni operaie inglesi descritte dai coniugi Webb ⁽⁴¹⁾.

Con esse si afferma anche un nuovo ordine sociale ed economico, caratterizzato dalla travolgente diffusione di innovazioni tecnologiche che determinarono quella che gli storici chiamano prima Rivoluzione industriale.

È interessante notare che l’apprendistato, “sopravvivendo” al declino delle gilde, si afferma e si diffonde anche in questo nuovo contesto: ovviamente, le differenze con la società preindustriale sono numerose, anche se non sono mai state adeguatamente attenzionate in letteratura, la quale si concentra piuttosto esclusivamente su uno di questi due momenti.

È su questi due specifici periodi storici – quello medievale e quello che vede il sorgere della società industriale – che si vuole concentrare il presente lavoro di tesi. Analizzare le relazioni sussistenti tra corpi intermedi (e specificatamente le gilde per il periodo preindustriale, e il sindacato per quello successivo) e l’utilizzo – e senso – dell’apprendistato davanti alla diffusione di innovazioni tecnologiche e organizzative può infatti fare luce su alcuni aspetti ancora solo limitatamente affrontati in letteratura: primariamente, come tale rapporto si è evoluto nella storia, e in particolare attraverso quello snodo storico fondamentale che è stata la prima Rivoluzione industriale, e come, soprattutto, è cambiato il ricorso all’apprendistato da parte dei corpi intermedi, e il suo senso all’interno delle loro strategie di rappresentanza. Ciò per comprendere anche il sorgere delle stesse categorie interpretative con il quale l’apprendistato viene, ancora oggi, pensato e letto, e per capire se un approccio che valorizzi, in senso sia economico che sociale, il ruolo dei corpi intermedi possa, di rimando, favorire l’adozione di un nuovo sguardo con il quale guardare all’apprendistato come leva per la costruzione di innovative professionalità e per la regolazione delle transizioni dei giovani tra sistemi educativi e mondo del lavoro.

⁽⁴⁰⁾ Non è questa la sede opportuno per approfondire gli elementi di continuità e discontinuità tra gilde e sindacato, che saranno invece oggetto di analisi dedicate nel lavoro di tesi. Sul punto si segnala M. Baglioni, *La rappresentanza dei lavoratori nel tempo*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2, 2020, pp. 1-11, e in particolare p. 3.

⁽⁴¹⁾ Il rimando è qui a S. Webb, B. Webb, *Storia delle unioni operaie in Inghilterra*, Utet, 1913 (ma 1894), e S. Webb, B. Webb, *Industrial Democracy*, Green and Longmans, 1902 (ma 1897).

Sarà anche dedicata particolare attenzione alla comprensione dell'eventuale sussistenza di un rapporto biunivoco tra questi elementi: se cioè le trasformazioni dell'apprendistato hanno, a loro volta, avuto un impatto sullo stesso sistema dei corpi intermedi.

In questo senso, non sarà possibile dare una risposta compiuta ed esauriente alla domanda posta in apertura, e cioè se l'apprendistato può essere, oggi, un istituto capace non solo di “resistere” alle tensioni introdotte dalle attuali innovazioni tecnologiche, ma soprattutto di riscoprirne il proprio valore quale leva fondamentale per la strutturazione di un preciso ordine sociale ed economico, a partire dall'investimento nella formazione dei giovani. Allo stesso tempo, adottando lo specifico punto di vista delle relazioni industriali in quanto individuate quali attori cruciali – e storicamente determinanti – per il successo dell'apprendistato sarà possibile, a fronte della ricostruzione svolta, offrire indicazioni e suggerimenti prima di tutto “culturali” alla stessa rappresentanza, su come ri-pensare l'apprendistato riscoprendone la storia e le connessioni con il ruolo sociale ed economico dei corpi intermedi.

4. Metodologia di ricerca e piano dell'opera

La ricerca verrà condotta attraverso la raccolta e l'analisi di approfondimenti e studi di matrice storica, prevalentemente opere di storia economica o storia sociale. A questi se ne affiancheranno altri di taglio più sociologico e di economica politica.

Elemento qualificante l'analisi è il metodo scelto per la lettura delle ricerche storiche raccolte, e cioè quello delle relazioni industriali e della loro storia: non verranno considerate per il presente lavoro di tesi fonti storiche originali, ma si è scelto di sistematizzare quanto già presente in letteratura e tratteggiare, quando possibile, elementi comuni caratterizzanti l'apprendistato e la rappresentanza sociale, seguendo le indicazioni fornite dai pochi studi sistematici dedicati a questa tematica ⁽⁴²⁾, con l'obiettivo di darne una lettura originale caratterizzata dall'attenzione alle dinamiche sussistenti tra questi due istituti.

Si vuole cioè indagare come, in particolare a fronte dell'innovazione tecnologica, specifiche istituzioni (gilde e sindacato, come già ricordato) hanno regolamentato l'apprendistato: con quali finalità, strumenti e obiettivi e risultati sociali ed economici.

⁽⁴²⁾ Un riferimento ad esempio è, per il periodo preindustriale, a M. Prak, P. Wallis (a cura di), *Apprenticeship in Early Modern Europe*, Cambridge University Press, 2020, un testo collettaneo che tenta di avanzare alcune considerazioni riguardanti la possibile presenza e credibilità storica di un “modello” di apprendistato europeo.

Tale duplice valenza è confermata dall'impostazione scelta e appartenente al metodo delle relazioni industriali, che vede nei mercati del lavoro l'agire concreto e storicamente determinate delle istituzioni che, attraverso le loro scelte, si occupano della loro regolamentazione effettiva. E questo anche perché, richiamando Sombart, l'economia «non costituisce un processo naturale, ma è sempre stata – e tale rimarrà per l'avvenire – una creazione culturale scaturita dalla libera decisione degli uomini. Sicché anche il futuro dell'economia, o di un determinato sistema economico, è rimesso alla valutazione che discende dalla libera volontà di uomini i quali, nella realizzazione dei propri obiettivi, risultano vincolati alle esigenze imposte tanto dalla natura quanto dallo spirito. Nella sua essenza, il futuro assetto dell'economia è quindi un problema non di scienza ma di volontà»⁽⁴³⁾.

Il presente lavoro di tesi si caratterizza quindi come una ricerca basata su fonti secondarie di matrice storica, economica e sociologica, aventi come obiettivo quello di fornire una lettura interdisciplinare e di relazioni industriali, utile a fornire una connessione tra apprendistato e innovazione nella prospettiva dei corpi intermedi e della rappresentanza sociale.

Stante la metodologia adottata, l'analisi prenderà piede dalla disanima del periodo preindustriale, nel quale è comunemente collocato, in letteratura, l'apogeo dell'apprendistato quale sistema per la regolazione dei mercati, ad opera delle Gilde (parte I). Queste prime riflessioni dovranno, necessariamente, andare ad approfondire le tre dimensioni già richiamate, e i loro reciproci rapporti: Gilde, apprendistato, e l'utilizzo del secondo da parte delle prime a fronte dell'innovazione tecnologica ed organizzativa.

Successivamente, ci si concentrerà su quello che è stato riconosciuto essere uno spartiacque decisivo per la storia di questi istituti (e non solo): la rivoluzione industriale, e l'analisi si sposterà quindi sull'utilizzo del "nuovo" apprendistato da parte del nascente sindacato, anche grazie all'apporto fornito dalle numerose ricerche empiriche, pur risalenti nel tempo, dedicate a questo argomento (parte II).

Infine, dalla ricostruzione svolta sarà possibile poi trarre delle brevi conclusioni, al fine di comprendere il ruolo giocato dall'apprendistato nella strategia di Gilde e sindacato e, senza arrivare a proporre semplicistici paralleli storici, provare a fornire nuove piste di ricerca e riflessioni utili ad una riproposizione dell'apprendistato, oggi, quale strumento al centro dell'azione economica e sociale della rappresentanza, e di rimando come, attraverso

⁽⁴³⁾ Il rimando è a W. Sombart, *L'avvenire del capitalismo*, Mimesis, 2015, p. 27, così citato in M. Tiraboschi, *Tra razionalità economica e razionalità giuridica: una lezione dalla emergenza sanitaria da covid-19*, in M. Tiraboschi, *Per uno studio della contrattazione collettiva*, ADAPT University Press, 2021, qui pp. 168-169.

quest'operazione, quest'ultima possa anche ripensare i propri strumenti e metodi a proposito, in particolare, della formazione dei giovani e del rapporto tra sistemi educativi e mondo del lavoro.

PARTE I
IL CONTESTO PREINDUSTRIALE

Capitolo I LE GILDE

The inhabitants of a town, being collected into one place, can easily combine together. The most insignificant trades carried on in towns have accordingly, in some place or other, been incorporated, and even where they have never been incorporated, yet the corporation spirit, the jealousy of strangers, the aversion to take apprentices, or to communicate the secret of their trade, generally prevail in them, and often teach them, by voluntary associations and agreements, to prevent that free competition which they cannot prohibit by bye-laws.

(A. Smith, *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of the Nations*, Oxford University Press, 1975 (ma 1776), p. 103).

... for private or preculiar profit is the chief foundation (tho' it always goes under the notion of a general advantage) of all those restrictions and burdens imposed on the citizens by the corporation of guilds.

(P. de la Court, *Complaint against the guilds of Holland*, 1662, in S. Ogilvie, *The European Guilds. An economic Analysis*, Princeton University Press, 2020, p. 2)

They helped the craftsmen as a group to retain their members' skilled labor and to avoid the costs of dispersal: guilds sought rents if they were there for the taking, but they were not invented nor did they survive for that purpose [...] Put somewhat differently, the main purpose of the craft guild was to share out the unattributed costs and benefits of training among its members. Guilds were cost sharing rather than price-fixing cartels.

(S. R. Epstein, *Craft Guilds, Apprenticeship, and Technological Change in Preindustrial Europe*, in *The Journal of Economic History*, 3, 1998, pp. 684-713, qui pp. 687-688)

Sommario: 1. Finalità sociali ed economiche - 2. Strumenti per la regolazione e controllo del mercato – 3. Governo o contrasto dell’innovazione? – 4. Conclusioni

Le origini delle corporazioni, o gilde ⁽⁴⁴⁾, in Europa risalgono al periodo romano ⁽⁴⁵⁾, anche se è nel basso medioevo e nella prima modernità che si diffusero capillarmente in tutto il territorio europeo, come istituzioni finalizzate alla tutela dei diversi mestieri ⁽⁴⁶⁾. Gli studi ad esse dedicati sono numerosi, e risalenti almeno al XVIII secolo. I primi ad attenzionarne il ruolo economico e sociale furono gli economisti classici: lo stesso Adam Smith, ne “La Ricchezza delle Nazioni”, ne ricostruì le funzioni e le finalità, auspicandone l’abolizione in quanto corpi intermedi avversi al libero scambio ed esclusivamente concentrate alla tutela degli interessi dei propri associati, in contrasto alla libera concorrenza tra lavoratori ⁽⁴⁷⁾.

La citazione riportata in apertura evidenzia alcune delle ragioni alla base di questo giudizio negativo: secondo Smith, lo “spirito” delle gilde (*corporation spirit*) era contraddistinto dal desiderio di escludere lavoratori stranieri dai mercati locali, dal rifiuto di formare apprendisti e di comunicare i “segreti”, cioè le tecniche e le competenze proprie di ogni mestiere, e più in generale, come ricordato, di fissare regole per contrastare il libero commercio con l’obiettivo di tutelare gli appartenenti alla gilda.

Una critica di tale portata non era però originale, e si basava piuttosto sulla convinzione, sempre più diffusa tra gli intellettuali europei a partire dal XVII secolo, che queste istituzioni erano necessariamente nemiche della crescita economica e dell’inclusione sociale, come anche affermato dalla citazione di Pieter de la Court, economista olandese: elemento qualificante l’operato delle gilde era infatti, secondo questi autori, la rappresentanza di interessi “privati” avversi e contrari a quelli della società e della libera iniziativa economica.

⁽⁴⁴⁾ “Corporazioni” è un termine improprio, in quanto utilizzato dai detrattori che volevano abolirle a partire dal XVIII secolo. In Italia, i nomi utilizzati erano “Arti”, “Universitas”, “Collegi”, “Società d’Arti”. Il termine corrispondeva alle “Guilds” inglesi, le “Zünfte” tedesche, ai “Metiers” francesi, ai “Gremios” spagnoli.

⁽⁴⁵⁾ Anche se è stata sottolineata la distanza tra i *collegia* romani e le gilde medievali: ad esempio in K. Verboven, *Introduction: professional collegia: guilds or social clubs?*, in *Ancient Society*, Vol. 41, 2011, pp. 187-195. Si veda anche W. L. Westermann, *Apprentice Contracts and the Apprentice System in Roman Egypt*, in *Classical Philology*, 3, 1914, pp. 295-315. Infine, sul punto si veda anche G. Della Rocca, *Origine dell’organizzazione professionale: le corporazioni di arti e mestieri nella società medioevale e precedenti nel mondo antico*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2, 2021, pp. 329-340.

⁽⁴⁶⁾ La capillare presenza del sistema delle gilde, a livello europeo, è ben ricostruita in S. Ogilvie, *The European Guilds: an economic analysis*, Princeton University Press, 2020.

⁽⁴⁷⁾ Così in A. Smith, *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of the Nations*, Oxford University Press, 1975 (ma 1776), pp. 139 e ss.

Diametralmente opposto è il giudizio di Epstein, il quale in una serie di contributi a cavallo tra la fine degli anni Novanta del secolo scorso e il nuovo millennio ricostruisce il fondamentale valore economico e sociale delle gilde nell'organizzazione degli interessi definiti "collettivi" tramite la condivisione dei rischi e dei benefici connessi, ad esempio, alla formazione degli apprendisti.

Secondo Epstein, quindi, questa peculiare forma di associazione aveva il principale scopo di armonizzare l'azione e gli interessi di gruppi omogenei di lavoratori ed artigiani, in un periodo storico contraddistinto da una forte instabilità economica e sociale.

L'autore sostiene che senza comprendere il valore di quest'opera di regolazione collettiva, non sarebbe possibile comprendere il perdurare nei secoli di queste istituzioni, così come non sarebbero comprensibili le ragioni di una così capillare diffusione dell'apprendistato quale forma prevalente di formazione dei giovani ⁽⁴⁸⁾.

Non è quindi semplice ricostruire l'operato delle gilde, a fronte di una notevole complessità determinata dall'eterogeneità dei tempi presi in considerazione (dal XII al XVIII secolo), dei luoghi (l'Europa tardomedievale e moderna con la sua frammentarietà territoriale), e di una produzione scientifica non sempre concorde nel riconoscere il ruolo giocato da queste istituzioni. Non è infatti questo l'obiettivo di questo primo capitolo, che cerca piuttosto di leggere il sistema delle gilde a partire dallo specifico punto di vista dell'apprendistato, strumento la cui storia e le cui trasformazioni sono legate a doppio filo con l'ascesa e il declino di questi corpi intermedi. In questo capitolo si tratterà dunque del fenomeno delle gilde nel tentativo di ricostruirne le principali funzioni sociali ed economiche (§1), gli strumenti adottati per il raggiungimento di tali finalità (§2), e infine il legame tra gilde e un tema che è stato recentemente (e non solo) attenzionato da numerosi ricercatori: la promozione dell'innovazione e il governo delle trasformazioni tecnologiche (§3).

1. Finalità sociali ed economiche

1.1. Origini e caratteristiche del sistema corporativo

La presenza delle gilde nelle principali città europee è attestata da una molteplicità di fonti. Esse si contraddistinguono come gruppi per lo più omogenei

⁽⁴⁸⁾ La tesi riguardante l'importanza (determinante) delle gilde per la trasmissione delle conoscenze a livello europeo è sostenuta e argomentata in S. R. Epstein, *Craft Guilds, Apprenticeship, and Technological Change in Preindustrial Europe*, in *The Journal of Economic History*, 3, 1998, pp. 684-713.

di lavoratori, accomunati dallo svolgimento dello stesso mestiere. Così definito, questo insieme presenta al proprio interno una forte eterogeneità, dipendente, come già ricordato, dai tempi e i luoghi concretamente analizzati, così come dalle stesse attività produttive svolte da queste realtà.

Basti pensare alle differenze intercorrenti tra le Arti nel comune di Firenze, suddivise com'erano tra maggiori, medie e minori, con le prime che arrivavano a ricoprire un ruolo politico di primordine e godevano del controllo quasi totale dell'economia locale, mentre le altre avevano una capacità di influenza pubblica decisamente inferiore ⁽⁴⁹⁾. Senza voler in queste pagine svolgere una completa disamina di tutte le forme che le Gilde hanno assunto nella storia europea, è però possibile individuare, grazie agli studi comparati dedicati a questa tematica, alcune caratteristiche comuni. La definizione proposta, che si caratterizza per identificare esclusivamente la natura associativa e lo svolgimento di una comune attività produttiva, può così essere arricchita da altri elementi.

Una caratteristica ricorrente di questi corpi intermedi è la loro dimensione "urbana". Questo fattore permette di comprendere altre tre caratteristiche delle Gilde: il loro emergere, storicamente, come soggetti dotati di influenza pubblica in contesti di forte frammentazione sociopolitica, precedenti il sorgere degli Stati nazionali e, per quanto riguarda il contesto italiano, nel periodo comunale ⁽⁵⁰⁾; la dimensione strettamente locale delle loro regolamentazioni, che si legava a doppio filo con un sistema economico e sociale che in questo stesso orizzonte tracciava i propri confini ⁽⁵¹⁾; il loro rapporto con il potere pubblico: in sua sostituzione, sottomissione o attraverso forme più o meno sviluppate di integrazione ⁽⁵²⁾.

Per quanto riguarda il primo aspetto, le Gilde acquisiscono, fin dalla loro nascita, una dimensione sia sociale che economica: nelle città in cui sorgono si

⁽⁴⁹⁾ Sul punto si veda L. Artusi, *Le arti e i mestieri di Firenze*, Newton & Compton, 2005.

⁽⁵⁰⁾ L. Mocarelli, *Guilds Reappraised: Italy in the Early Modern Period*, in *International Review of Social History, Supplement 16: The Return of the Guilds*, 2008, pp. 159-178.

⁽⁵¹⁾ M. Kranzberg, J. Gies, *Breve storia del Lavoro. L'organizzazione del lavoro umano nel suo processo evolutivo*, Mondadori, 1991 (ma 1975), e in particolare pp. 59 e ss. La divisione del lavoro realizzata su scala urbana permise una specializzazione dei mestieri che, a detta degli autori, è poi l'elemento determinante il sorgere delle corporazioni: «La spiegazione dello sviluppo delle corporazioni artigiane medievali sta semplicemente nel fatto che il Medioevo è stato il periodo della massima fioritura del mestiere specializzato» (p. 60). Favorendo così anche l'attrattiva delle città grazie ad una mobilità "in ingresso" determinata dalla volontà di molti giovani di svolgere un periodo di apprendistato. Sul punto si veda T. Leunig, C. Minns, P. Wallis, *Networks in the Premodern Economy: the Market for London Apprenticeships, 1600-1749*, CEPS Discussion Paper, n. 956, 2009.

⁽⁵²⁾ B. De Munck, *Guilds, Labour and the Urban Body Politic Fabricating Community in the Southern Netherlands, 1300-1800*, Routledge, 2019, e in particolare il capitolo 2. È interessante notare come, nelle analisi di De Munck, emerga – almeno per il contesto indagato, i Paesi Bassi – un'intrinseca unità tra lavoro, appartenenza politica, rappresentanza dei mestieri, elementi distinti ma di cui era possibile una sintesi proprio grazie all'azione economica e politica delle Gilde. Sul pensiero dell'autore, e in particolare sulle ragioni che indica per la comprensione del declino di questo sistema di potere, si tornerà anche più avanti.

ritrovano a svolgere funzioni legate, ad esempio, al mantenimento dell'ordine cittadino e alla regolazione degli stessi flussi migratori, attraverso il riconoscimento della cittadinanza agli iscritti la corporazione o comunque a coloro che avessero svolto un periodo di apprendistato così come era regolamentato all'interno dei loro statuti.

L'economia e la società tardomedievale erano infatti caratterizzate da una spiccata autonomia dei singoli territori e città, sia sotto il profilo del potere amministrativo, sia sotto quello della regolazione della vita economica, con lo sviluppo e la moltiplicazione dei mestieri su scala urbana, data la crescita della popolazione e il generale aumento della domanda di beni durevoli e di qualità medio-alta.

In questo contesto le gilde assumono un ruolo di regolazione economica che è quindi intrinsecamente finalizzato alla costruzione dell'ordine cittadino: il loro operato riguardava sia l'inserimento sociale del lavoratore che si spostava in città dalle campagne, sia la regolazione della concorrenza tra produttori con l'obiettivo di rispondere alla crescente domanda espressa dal nascente ceto medio, sia, più in generale, la tenuta economica e sociale della comunità locale⁽⁵³⁾.

A ciò si ricollega anche l'orizzonte di efficacia delle loro regolamentazioni: a parte alcune eccezioni ricostruite da recenti studi⁽⁵⁴⁾, questo terminava là dove si trovavano i confini della città e dei comuni in cui le gilde

⁽⁵³⁾ Che le corporazioni non fossero esclusivamente, e a volte nemmeno primariamente, associazioni miranti la tutela e il mantenimento di un privilegio economico è ben evidenziato in R. Greci, *Le corporazioni. Associazioni di mestiere nell'Italia del Medioevo*, in *Storia e Dossier*, 99, 1995, pp. 71-97, dove si legge che: «Più evidente addirittura delle stesse primarie finalità associative (quelle economico-lavorative), il raccordo con la sfera politica è potuto quindi diventare il parametro fondamentale per una definizione tipologica del corporativismo. Non molto diversamente dal Valsecchi, i cui lavori risalgono a più di cinquant'anni fa, Victor Rutenburg, il medievista sovietico cui l'Einaudi assegnò negli anni Settanta il saggio sulle corporazioni entro la *Storia d'Italia* diretta da Romano e da Vivanti, ha constatato – a partire soprattutto dalle fonti normative – che il movimento associativo italiano comprendeva una svariata gamma di situazioni; in certi casi la corporazione rimaneva confinata nella pura difesa – in realtà debole – degli interessi di categoria, pur facilitando comunque una serie di di prima istanza e con una giurisdizione delegata non solo per questioni strettamente inerenti all'arte, ma anche allargata a molteplici settori pubblici» (A.I. Pini). Così, a Bologna come a Firenze, diventa pienamente evidente il rapporto arti-"popolo", arti-istituzioni cittadine e le corporazioni si pongono come organismi deputati a esprimere anziani e priori, vale a dire loro diretti rappresentanti preposti ad affiancare (e perfino a surrogare) le massime magistrature comunali.» (p. 79). Altri autori, più di recente, ne hanno evidenziato il limitato ruolo "sociale": in M. Laborda-Pemàn, *The Economic Impact of the Craft Guilds. A Quantitative Analysis for Dutch and Italian Cities, 1200-1800*, European Historical Economics Society Working Paper, 2013, leggiamo che «*It could be tempting to suggest that the significance of the craft guild system for social welfare in pre-industrial times has been frequently overstated. After all, as studies on other forms of pre-industrial collective action also suggest, its process of abolishment seems to have been frequently driven by considerations far beyond social efficiencybased ones*» (p. 22).

⁽⁵⁴⁾ È il caso della Finlandia: sul punto si veda M. Uotila, *Apprenticeship Practices in Early Modern Finland*, in M. Prak, P. Wallis (a cura di), *Apprenticeship in early modern europe*, ed. cit., pp. 163-186.

avevano sede. Data la finalità, già ricordata, di regolare vita e lavoro nelle nascenti comunità urbane, ben si comprende la scarsa attenzione dedicata dagli statuti delle gilde alle campagne, di cui piuttosto si occupavano per la regolazione dei flussi di ingresso in città, per il riconoscimento della cittadinanza e della libertà di iniziativa economica privata.

Non solo: le città erano anche il luogo in cui artigiani e piccoli produttori poterono sviluppare una sempre maggiore divisione del lavoro, con specializzazioni produttive spesso assenti nelle campagne, dove lo stesso produttore svolgeva una molteplicità di mestieri che trovano invece la propria autonomia nel contesto urbano.

Le gilde nascono, e a loro volta alimentano, questo processo di specializzazione tecnica e produttiva, svolgendo una funzione di regolazione collettiva dei mestieri necessaria per la crescita stessa (economica, ma anche sociale) della città⁽⁵⁵⁾.

Ulteriore elemento particolarmente approfondito dagli studi dedicati alle gilde nel contesto preindustriale è il loro rapporto con il potere politico locale, come già ricordato. Tale rapporto è stato indagato anche per comprendere l'effettiva capacità delle gilde di far rispettare i propri statuti, tanto che esse vengono suddivise e categorizzate, in molti studi di storia economica, in gilde "potenti" (*strong*) e "deboli" (*weak*)⁽⁵⁶⁾. Le prime erano capaci di influenzare, se non addirittura controllare, l'ordine politico, sociale ed economico cittadino, monitorando la rigorosa applicazione delle loro disposizioni concernenti, in particolare, la regolazione del lavoro e della produzione; le seconde, invece, si

⁽⁵⁵⁾ Sul punto si veda E. Cerrito, *Corporazioni e crescita economica (secc. XI-XVIII). Tra divisione del lavoro e costruzione del mercato*, in *Studi storici*, 2, 2015, pp. 225-249, dove si legge che «La corporazione diviene così uno strumento per superare la trappola dell'asimmetria informativa e della sfiducia tra produttore e consumatore, nonché per coordinare innovazioni e incrementi di qualità che creano e ampliano il mercato. Lungi dall'essere l'antagonista del mercato, le corporazioni in re ricalcano la divisione del lavoro e presuppongono l'aspirazione a e costruiscono la possibilità di un mercato di prodotti qualitativamente validi e in competizione», (p. 238)

⁽⁵⁶⁾ Così in J. Lucassen, T. De Moor J. Luiten van Zanden, *The Return of the Guilds: Towards a Global History of the Guilds in Pre-industrial Times*, in *International Review of Social History*, vol. 53, Supplement 16: *The Return of the Guilds*, 2008, pp. 5-18. Questa divisione è utilizzata anche per identificare una sorta di progressiva emersione del sistema corporativo, a partire da quei gruppi che, per l'estrazione dei partecipanti potevano godere di un capitale umano più elevato: «This factor, the human capital of the actors who organize themselves, probably helps to explain why in a number of societies it was merchants who first developed guild-like institutions, their example followed by craftsmen, who in turn were sometimes followed by groups of journeymen in setting up their own associations. Such a pattern – merchants first, craftsmen second, journeymen third – emerges quite clearly from evidence in western Europe, where merchants' guilds emerged from the tenth century onward – some perhaps had even older roots. Guilds of craftsmen are a typical phenomenon of the urban renaissance around the thirteenth century» (p. 14). Questo tipo di divisione è stata riproposta anche nel dibattito tra Epstein e Ogilvie, ospitate sulle colonne del *Economic History Review*.

limitavano a “tentare” quest’opera di controllo, quando addirittura non erano emanazione dello stesso potere locale, create con l’obiettivo della sola regolazione dei mestieri secondo le finalità disposte dalle autorità cittadine.

La decrescita del potere delle Gilde fu anche direttamente proporzionale alla crescita del potere dei nascenti Stati nazionali, che andava a minare non solo l’autorità di queste istituzioni, ma metteva anche in crisi le coordinate della loro azione di rappresentanza sociale e coordinamento, superando la dimensione urbana nel ricomprendere territori sempre più ampi – come si avrà modo di approfondire diffusamente nella parte II di questa ricerca ⁽⁵⁷⁾.

Al di là della reale efficacia di tale classificazione tra Gilde “potenti” e “deboli”, ciò che sembra importante ora sottolineare è la molteplicità di forme di collaborazione possibili e storicamente realizzate tra Gilde e potere pubblico, frutto di dinamiche politiche, sociali ed economiche localizzate. Non è infatti chiaro, per quanto di nostro interesse, il reale effetto di tali differenze sulle regolazioni concernenti l’apprendistato, e sulla loro utilità alla crescita economica locale e alla propagazione dell’innovazione.

Di certo, la presenza di forti gruppi di lavoratori radunati in associazioni di mestieri, comunque pubblicamente riconosciute, permise anche la diffusione dell’apprendistato quale percorso formativo “normale” per la trasmissione delle conoscenze e la costruzione dell’identità sociale dei giovani, elemento che venne poi ripreso, in collaborazione o sostituendo il mondo delle Gilde, dalle istituzioni pubbliche ⁽⁵⁸⁾.

La definizione inizialmente proposta, che presentava le Gilde come gruppi di lavoratori accomunati dallo svolgimento dello stesso mestiere, può quindi essere arricchita da altri due elementi: la loro dimensione urbana e il loro essere istituzioni finalizzate alla regolazione delle dimensioni sia sociali che economiche della vita comune delle città.

⁽⁵⁷⁾ Un interessante ricostruzione di come queste istituzioni si sono evolute nel tempo, a partire dalle relazioni sussistenti tra corporazioni e potere pubblico, è presente in H. Soly, *The Political Economy of European Craft Guilds: Power Relations and Economic Strategies of Merchants and Master Artisans in the Medieval and Early Modern Textile Industries*, in *International Review of Social History*, Vol. 53, Supplement 16: *The Return of the Guilds*, 2008, pp. 45-71, dove si legge ad esempio che: «The decisive factors were whether and to what extent rulers needed the support of the cities, and whether they needed to consider competing lobby groups within the cities. In some countries urban producers of export goods, whether or not they were guild-based, were at a serious disadvantage for political and socio-economic reasons» (p. 65).

⁽⁵⁸⁾ Sul punto si veda P. Wallis, *Between apprenticeship and skill: acquiring knowledge outside the academy in Early Modern England*, LSE research online, 2018, e in particolare pp. 3-5, J. Mokyr, *The Economics of Apprenticeship*, in in M. Prak, P. Wallis (a cura di), *Apprenticeship in early modern Europe*, ed. cit., pp. 20-43. Per una rassegna ragionata degli studi riguardanti il ruolo delle Gilde europee nella promozione dello sviluppo economico, si veda G. Lombardo, *Guilds in early modern Sicily. Causes and consequences of their weakness*, Unpublished PhD Thesis, 2001.

Parlare di “istituzioni” ⁽⁵⁹⁾ permette di sottolineare la qualità specificità di queste organizzazioni di lavoratori, pubblicamente riconosciute o – nel caso delle gilde “deboli” – autorizzate ad intervenire nell’effettivo processo di regolazione del lavoro, in dialogo, in sostituzione o secondo quanto previsto dalle istituzioni cittadine.

Prima di analizzare più dettagliatamente le finalità sociali ed economiche da esse perseguite, è importante richiamare, per meglio comprendere le dinamiche del periodo storico considerato, la presenza di uno “spirito corporativo” nell’Europa preindustriale:

«The Medieval society was based on a cooperative system from top to bottom [...] Cooperatives knitted individuals into tight 'micro-worlds' which offered protection and help when required and in themselves formed the cornerstone from which the idea of mutual assistance and exchange of services was built up» ⁽⁶⁰⁾

Ciò che contraddistingue il periodo analizzato è quindi questa tendenza ad associarsi tra abitanti delle città, a costruire forme di “rappresentanza” in grado di dare voce ad esigenze condivise da gruppi ben precisi di lavoratori e scaturenti da questo desiderio ad organizzarsi secondo una dimensione plurale. È ciò che anche Cipolla riconosce, nella sua introduzione alla storia economica medievale, come la costruzione del “capitale sociale” locale e territoriale, che vede nella costruzione di legami tra membri appartenenti alla stessa comunità, e tra le istituzioni che da questi legami sorgono, un elemento cruciale per comprendere anche le caratteristiche economiche del periodo preindustriale ⁽⁶¹⁾.

Ciò non significa immaginare perfetti meccanismi di coordinamento sorti dalla diffusione di questo “spirito corporativo”, ma comprendere come, agli occhi degli uomini e delle donne del tempo, la collaborazione e la costruzione di associazioni di mestieri altro non era che un processo alla cui base stava una tendenza generale e che permeava il loro stesso vivere e la loro modalità di pensare al potere, al lavoro, alla società ⁽⁶²⁾.

⁽⁵⁹⁾ Qui intese come organizzazioni caratterizzate dalla condivisione di regole comuni e aventi l’effetto di strutturare le interazioni che avvengono in una determinata società. Così in G.M. Hodgson, *What Are Institutions?*, in *Journal of Economic Issues*, 1, 2006, pp. 1-26. Sul punto si veda anche S. Wiggins, J. Davis, *Economic Institutions*, IPPG Briefing Paper, 3, 2006.

⁽⁶⁰⁾ Così in A.J. Gurjewitsch, *Das Weltbild des mittelalterlichen Menschen*, Munchen, Beck, 1980, p. 221.

⁽⁶¹⁾ Sul punto si veda C.M. Cipolla, *Storia economica dell’Europa pre-industriale*, Il Mulino, 2002 (ma 1974), che ben evidenzia il ruolo del capitale sociale per comprendere il periodo preindustriale.

⁽⁶²⁾ Sulla funzione non esclusivamente economica delle gilde si veda anche O.G. Oexle, *I gruppi sociali e le origini della sociologia contemporanea*, in *Annales ESC*, 3, 1992, 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 cita anche G. Simmel,

È questo un elemento non secondario per comprendere le dinamiche proprie di questi corpi intermedi, che si innestano quindi su meccanismi sociali e su di una vera e propria cultura (o “spirito”, come sopra richiamato) senza i quali il loro ruolo non potrebbe essere adeguatamente compreso.

1.2. Le funzioni storiche delle gilde

È ora possibile analizzare più nel dettaglio le finalità perseguite dalle gilde, suddividendole come già fatto in due categorie: sociali ed economiche. Per quanto riguarda le prime, esse sono riconosciute, da alcuni autori, come antecedenti le seconde. Secondo Kieser, ad esempio:

«*Guilds were essentially religious brotherhoods, which can be concluded from the fact that the oldest documents concerning guilds almost exclusively deal with religious obligations*»⁽⁶³⁾

Le prime forme di associazione corporativa vedono quindi prevalere finalità di carattere prettamente religioso: è quanto accade anche in diversi comuni e città italiani, dove ad ogni corporazione corrisponde un santo patrono e con la raccolta di fondi, tra gli aderenti, vengono erette chiese o cappelle dedicate alla gilda stessa. L'appartenenza ad una gilda e il potere di questa determinava anche l'ordine con cui si sfilava alle processioni religiose: prima le gilde più importanti, con il loro stendardo e i loro appartenenti, e via via quelle meno influenti⁽⁶⁴⁾.

Ulteriore finalità sociale era quella di riconoscere la cittadinanza a lavoratori immigrati e, in molti casi, anche l'autorizzazione a svolgere il proprio

che definiva la gilda come «una comunità di vita all'interno di obiettivi di carattere professionale, sociale, religioso, politico e tanti altri ancora».

⁽⁶³⁾ A. Kieser, *Organizational, Institutional, and Societal Evolution: Medieval Craft Guilds and the Genesis of Formal Organizations*, in *Administrative Science Quarterly*, 4, 1989, pp. 540-564, qui p. 550.

⁽⁶⁴⁾ Su questo si veda G. Richardson, *Guilds, laws and markets for manufactured merchandise in late-medieval England*, in *Explorations in Economic History*, 41, 2004, pp. 1-25, dove si legge che «No single motive convinced craftsmen to pursue collective goals. Almost all guilds began as religious and fraternal organizations. These socioreligious societies operated for decades, sometimes generations, before engaging in industrial activities. Many guilds began pursuing occupational objectives in hopes of enhancing incomes and economic circumstances» (p. 23). Si veda anche A.I. Pini, *Le Arti in processione: professioni, prestigio e potere nelle città-stato dell'Italia padana medievale*, ora in A.I. Pini., *Città, Comuni e Corporazioni nel Medioevo italiano*, Clueb, 1986, pp. 259-291; C. Bernardi, *I paratici in processione*, in A. Ambrosioni (a cura di), *Le Corporazioni milanesi e Sant'Ambrogio nel Medioevo*, Silvana, 1997, pp. 53-56; F. Franceschi, *The Rituals of the Guilds. Examples from Tuscan Cities (Thirteenth to Sixteenth Centuries)*, in S. Cohn Jr, M. Fantoni, F. Franceschi, F. Ricciardelli, (a cura di), *Late Medieval and Early Modern Ritual. Studies in Italian Urban Culture*, Turnhout 2013, pp. 65-92.

mestiere entro i confini della città, cioè entro i confini dell'influenza della gilda⁽⁶⁵⁾.

Questa funzione dice, ancora una volta, dell'intrinseca unità che caratterizza il lavoro nel contesto preindustriale, il cui svolgimento non è mai ridotto al suo valore economico, ma favorisce anche la costruzione della società in quanto tale. Su questo punto si avrà modo di tornare nel prossimo capitolo, dato il ruolo centrale ricoperto dall'apprendistato in questo processo di integrazione e riconoscimento.

Le gilde avevano a volte anche responsabilità legate alle difese della città, fornendo uomini e milizie in caso di aggressioni o controllando il regolare mantenimento dell'ordine sociale, e collaborando con le istituzioni locali, ad esempio raccogliendo tasse presso i loro iscritti a beneficio poi dell'amministrazione pubblica⁽⁶⁶⁾.

A metà tra le finalità sociali e quelle economiche, ed a ulteriore riprova della commistione tra queste due dimensioni, vi era anche l'attività delle gilde nell'erogazioni di prestiti o nell'assistenza dei propri associati⁽⁶⁷⁾.

A queste funzioni, raccolte sotto la categoria di "finalità sociali", si affiancano quelle più marcatamente economiche. Queste sono state approfondite in diversi studi, e il loro numero varia al variare degli autori e dei contesti analizzati⁽⁶⁸⁾.

Possono essere raccolte in tre macrocategorie: regolazione della concorrenza, imposizione di standard qualitativi, controllo dell'accesso al mercato. Sono queste le finalità prevalenti e maggiormente attenzionate dalla

⁽⁶⁵⁾ Uno studio recente e particolarmente interessante sul tema è P. Wallis, B. De Munck, C. Crowston, R. De Kerf, M. Hoogenboom, C. Kissane, C. Minns, M. Prak, *Barriers to Citizenship and Trades in Early Modern Europe*, bEUcitizen Working Paper, 2015, e in particolare pp. 3-5; così come M. Prak, C. Haru Crowston, B. De Munck, C. Kissane, C. Minns, R. Schalk, P. Wallis, *Access to the Trade: Monopoly and Mobility in European Craft Guilds in the Seventeenth and Eighteenth Centuries*, in *Journal of Social History*, 2, 2020, pp. 421-452.

⁽⁶⁶⁾ Sul punto si veda C.R. Hickson, E. A. Thompson, *A new theory of guilds and european economic development*, in *Explorations in economic history*, 2, 1991, pp. 127-168, e in particolare pp. 131 e ss.

⁽⁶⁷⁾ G. Rosser, *Crafts, Guilds and the Negotiation of Work in the Medieval Town*, in *Past & Present*, 1, 1997, pp. 3-31, dove si legge che «To those who observed the rules, the fraternity offered support in times of personal hardship, lest the individual should fall below the level of respectability needed to obtain work or advancement in the future. Practical aid might include cash hand-outs during periods of ill health or unemployment, financial loan at low interest, or legal aid in work-related disputes» (pp. 10-11). Sul punto si veda anche, per il caso italiano, M. Gazzini, *Proteggere dal rischio e dal bisogno. Forme cripto assicurative nelle corporazioni e nelle confraternite medievali italiane*, in A. Gamberini, M.L. Mangini, *Flos studiorum. Saggi di storia e di diplomazia per Giuliana Albini, Quaderni degli Studi di Storia Medioevale e di Diplomatica*, 3, 2020, pp. 75-92.

⁽⁶⁸⁾ Anche in questo caso, il rimando è a S. Ogilvie, *Guilds, Efficiency and Social Capital: evidence from German Proto Industry*, in *The Economic History Review*, 2, 2004, pp. 286-333.

letteratura storica ed economica dedicata all'operato delle Gilde⁽⁶⁹⁾, e tutte sono state lette da punti di vista radicalmente contrapposti: da alcuni autori sono riconosciute come elementi determinanti la crescita economica, da altri, al contrario, come suoi deterrenti.

Prima di analizzarle nel dettaglio, è opportuno soffermarsi sulle differenti tipologie di Gilde: una differenza ricorrente all'interno di questo sistema era quella tra *craft guilds* e *merchant guilds*. Le prime sono definite da Prak come «*government-licensed, local organisations of industrial producers*»⁽⁷⁰⁾, le seconde erano caratterizzate dall'aggregare mercanti finalizzati al commercio, e non necessariamente alla produzione, di beni, che spesso operavano con una dimensione sovra-cittadina. Su questa differenza interna al mondo corporativo si tornerà più avanti (si veda parte II, capitolo 1): ciò che è opportuno ora richiamare è, seguendo quanto sostenuto da Mocarelli, la sostanziale comunanza nella regolazione e nel controllo delle attività economiche:

«Whether they were merchants or master craftsmen, their common objective was to exercise and to legalize the control by a small group at the top over a wider base. The different types of control, whether it was the legal recognition of a dependency between the workforce and merchants or the creation of a formal hierarchy among workers from the same sector, can be attributed to the dissimilar complexity of production processes and the diversity in market openings»⁽⁷¹⁾

Mocarelli sostiene quindi che sia le Gilde artigiane, sia quelle dei mercanti, avevano come obiettivo comune quello di istituire regole per il controllo dei mestieri e del lavoro da parte di un gruppo più o meno numeroso di persone: è poi la concreta forma con cui questo controllo – e questo potere – è stato esercitato che varia al cambiare dei contesti storici, sociali, economici.

Una delle dimensioni prevalenti è quella della regolazione della concorrenza⁽⁷²⁾. Le Gilde fissavano regole utili ad influenzare il mercato, fissando i prezzi dei beni, le tecniche utilizzabili, e altri aspetti su cui si tornerà nel successivo paragrafo.

⁽⁶⁹⁾ A. Greif, P. Milgrom, B. R. Weingast, *Coordination, Commitment, and Enforcement: The Case of the Merchant Guild*, in *Journal of Political Economy*, 4, 1994, pp. 745-776.

⁽⁷⁰⁾ M. Prak, *Craft Guilds in North-Western Europe (England, France, Low Countries)*, paper presentato al convegno "The Return of the Guilds", realizzato presso l'Università di Utrecht, dal 5 al 7 ottobre 2006, qui p. 1.

⁽⁷¹⁾ L. Mocarelli, *The guilds reappraised: Italy in the Early Modern period*, paper presentato al convegno "The Return of the Guilds", realizzato presso l'Università di Utrecht, dal 5 al 7 ottobre 2006, qui p. 7.

⁽⁷²⁾ Secondo alcuni autori, la dimensione principale e più importante per lo sviluppo economico preindustriale. Si veda E. Cerrito, *Corporazioni, concorrenza, crescita. Riflessioni sulla fenomenologia italiana*, paper presentato al convegno "Concorrenza, mercato, crescita", Banca d'Italia, 2014

L'obiettivo era quello di costruire un sistema normativo nel quale il singolo artigiano o mercante non poteva prevalere sugli altri componenti della gilda, mentre allo stesso tempo si impediva a beni e a lavoratori provenienti dall'estero – che spesso coincideva con qualsiasi territorio al di fuori della sfera di influenza urbana della gilda – di generare effetti distorsivi che sarebbero andati a colpire il lavoro (e il reddito) dei partecipanti la vita corporativa.

Questa funzione anticoncorrenziale è stata attaccata, a partire da Adam Smith in poi, da molti economisti in quanto limitante la libera iniziativa economica, secondo criteri monopolistici, e quindi denunciata come un ostacolo alla crescita economica. In altre parole, le gilde sono definite nelle ricerche di quegli autori che si richiamano, più o meno direttamente, al pensiero di Smith, veri e propri “cartelli” finalizzati al controllo del mercato secondo criteri egotici e non certo giustificati dal tentativo di favorire la libertà economica di ognuno ⁽⁷³⁾.

Questi autori portano a supporto della loro tesi non solo analisi miranti a dimostrare gli effetti negativi apportati dalle gilde in ambito economico, ma anche fonti che attestano e descrivono le strategie utilizzate per limitare ad una cerchia di privilegiati il godimento di diritti di natura più spiccatamente sociale, come la possibilità di aprire una propria bottega, o di commerciare liberamente, o anche e soprattutto di poter svolgere l'apprendistato ⁽⁷⁴⁾.

Altri studi si sono invece concentrati, prima di affrontare il tema delle gilde, sulle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del contesto europeo preindustriale, e ne hanno evidenziato la forte instabilità economica, determinata da fattori strutturali quali la volatilità dei prezzi, l'insicurezza sociale, politica ed economica, i rischi d'impresa e del commercio su lunghe distanze, così come le scarse regolazioni riguardanti la circolazione del denaro.

È in questo contesto che allora, proseguono questi autori, è necessario comprendere l'operato delle gilde, come istituzioni miranti a organizzare il mercato per far fronte comune ad oggettive difficoltà e rischi di natura sia economica, che sociale.

Questa tesi permette di comprendere anche una peculiarità di questi corpi intermedi dell'epoca: essi, infatti, miravano a tutelare gli interessi non solo dei produttori, ma anche degli acquirenti e degli stessi lavoratori. Se l'effetto sui primi pare più evidente, indagare le ulteriori finalità già richiamate, e cioè la fissazione di standard qualitativi e l'accesso al mercato, può aiutare a comprendere anche l'impatto sugli altri due gruppi di portatori di interessi.

⁽⁷³⁾ Per la ricostruzione del dibattito storico ed economico, si rimanda ancora a G. Lombardo, *op. cit.*

⁽⁷⁴⁾ S. Ogilvie, *How Does Social Capital Affect Women? Guilds and Communities in Early Modern Germany*, in *The American Historical Review*, 2, 2004, pp. 325-359, ad esempio p. 330.

Appartenere ad una gilda voleva dire anche poter – e spesso dover – apporre il proprio marchio – o quello della gilda stessa – sui prodotti realizzati. Così facendo, il produttore certificava non solo la paternità dell’opera, ma anche che per la realizzazione del prodotto erano stati applicati standard fissati a livello collettivo – cioè dalle gilde – e quindi comunicava allo stesso cliente la qualità del bene realizzato.

Anche in questo caso, la posizione degli studiosi non è concorde nell’identificare l’effettiva portata di questa consuetudine, non tanto in termini di sua diffusione, quanto piuttosto di efficacia. Non è infatti scontato equiparare la fissazione di standard qualitativi al loro effettivo mantenimento, così come non è scontato che tali standard corrispondessero poi a lavorazioni e beni di qualità superiore.

Se le gilde erano davvero cartelli finalizzati alla protezione degli interessi esclusivi dei propri aderenti, allora anche la pratica di fissare standard qualitativi avrebbe potuto essere utilizzata al solo fine di generare effetti distorsivi sul mercato. Ogilvie porta alcuni esempi che possono aiutare a comprendere questa dinamica. Nei territori tedeschi analizzati dall’autrice, molte donne lavoravano a panni la cui vendita però avveniva “fuori mercato”, perché, in quanto donne, non potevano aderire alla gilda locale e quindi nemmeno potevano apporre il marchio corporativo sui prodotti ⁽⁷⁵⁾.

Eppure, nota Ogilvie, questi beni erano di qualità superiore a quelli realizzati nell’alveo corporativo. Tale esclusione non era quindi finalizzata dalla volontà di tutelare il cliente permettendo la permanenza sul mercato dei prodotti migliori, ma ancora una volta al solo scopo di proteggere diritti acquisiti dagli *insider* appartenenti alla gilda. L’esempio riportato da Ogilvie non è isolato nel contesto europeo ⁽⁷⁶⁾.

Allo stesso tempo, la volatilità dei mercati e l’assenza di meccanismi di coordinamento economico tra territori diversi richiedevano un sistema mirante ad attestare l’effettivo rispetto di standard predeterminati di processo e di prodotto: il

⁽⁷⁵⁾ Il riferimento è a S. Ogilvie, *Can We Rehabilitate the Guilds? A Sceptical Re-Appraisal*, Cambridge Working Papers in Economics, n. 745, 2007, dove si legge: «Black-market ‘encroachers’ who failed to secure guild training – often, as in the case of women, Jews, immigrants, and bastards, because guilds excluded them from apprenticeship and journeymanhood – were bitterly opposed by guilds precisely because the wares they produced were indistinguishable from guild output and were willingly purchased by merchants and consumers», qui p. 19.

⁽⁷⁶⁾ Seppur con posizioni meno critiche rispetto a quelle di Ogilvie, è possibile analizzare interessanti studi dedicati a diversi Paesi europei in P. Wallis, B. De Munck, C. Crowston, R. De Kerf, M. Hoogenboom, C. Kissane, C. Minns, M. Prak, *Barriers to Citizenship and Trades in Early Modern Europe*, bEUcitizen Working Paper, 2015; si veda anche M. Prak, *Corporatism and Social Models in the Low Countries*, in *Tijdschrift Voor Sociale En Economische Geschiedenis*, 2, 2014, pp. 281-304.

ruolo delle gilde era quindi cruciale, in questo senso, per superare le croniche asimmetrie informative che caratterizzavano i mercati europei.

Il rischio, come dimostrato dalla teoria economica, determinato dall'assenza di sistemi di riconoscimento della qualità dei prodotti è quello di un collasso dello stesso mercato ⁽⁷⁷⁾. Le gilde, in questa prospettiva, erano quindi istituzioni necessarie allo stesso mantenimento dell'ordine giuridico, sociale ed economico del tempo. E così si comprende anche come il raggiungimento delle loro finalità economiche apportasse anche benefici agli stessi clienti finali, almeno secondo questa lettura più attenta al loro ruolo istituzionale e storico.

Terza e ultima macro-categoria eziologica con la quale comprendere l'operato delle gilde nel periodo preindustriale è la regolazione dell'accesso al mercato, cioè la determinazione di chi poteva vendere i propri prodotti nell'ambito del territorio controllato dall'influenza delle gilde, chi poteva "aprire bottega", e soprattutto chi poteva svolgere il periodo di apprendistato per poi accedere alla stessa gilda o comunque vedersi riconosciuta la cittadinanza locale insieme ad un insieme di competenze tecniche e professionali.

A metà tra le finalità economiche e sociali, il controllo dell'accesso ai mestieri per il tramite di regolazioni come quelle ricordate, è anch'esso osservabile da due, opposti, punti di vista.

Seguendo l'approccio liberista (o neoclassico), tali normative altro non furono che meccanismi per la riproduzione del potere accumulato da questi cartelli: a sostegno di questa tesi sta l'esclusione delle donne dall'accesso alle gilde e la chiusura dell'apprendistato solamente ai figli dei maestri o agli appartenenti al ceto medio, data il costo richiesto per l'accesso a questo periodo formativo ⁽⁷⁸⁾.

⁽⁷⁷⁾ Per quanto riguarda la definizione e gli effetti delle asimmetrie informative, si veda G. A. Akerlof, *The Market for "Lemons": Quality Uncertainty and the Market Mechanism*, in *The Quarterly Journal of Economics*, 3, 1970, pp. 488-500 e, sul caso specifico dell'apprendistato, il già richiamato E. Cerrito, *Corporazioni e crescita economica (secc. XI-XVIII). Tra divisione del lavoro e costruzione del mercato*, in *Studi storici*, 2, 2015, pp. 225-249, dove si legge che «La corporazione diviene così uno strumento per superare la trappola dell'asimmetria informativa e della sfiducia tra produttore e consumatore, nonché per coordinare innovazioni e incrementi di qualità che creano e ampliano il mercato. Lungi dall'essere l'antagonista del mercato, le corporazioni in realtà ricalcano la divisione del lavoro e presuppongono l'aspirazione a e costruiscono la possibilità di un mercato di prodotti qualitativamente validi e in competizione», p. 238. Si veda anche S. C. Wolter, P. Ryan, *Apprenticeship*, in E. A. Hanushek, S. Machin, And L. Woessmann, (a cura di), *Handbooks in Economics*, Vol. 3, NorthHolland, 2011, pp. 521-576.

⁽⁷⁸⁾ Su questo si veda 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*, 15, 2011, pp. 221–253. L'autore non propende per questa tesi, tentando piuttosto di analizzare il sorgere delle gilde dallo specifico punto di vista del conflitto distributivo e dell'equilibrio di potere, ma i casi presentati ben mostrano come, in base al periodo storico considerato, l'atteggiamento di una stessa gilda possa variare, alternando fasi di "apertura" a fasi di "chiusura".

Spesso esclusi dalla possibilità di registrarsi presso le Gilde cittadine o di commerciare liberamente e autonomamente erano anche gli stranieri e, soprattutto, le minoranze etniche, come quella ebraica. Le numerose fonti a sostegno di questa tesi sono innegabili: l'apprendistato e, più in generale, gli strumenti utilizzati dalle Gilde per regolare l'accesso al mercato furono anche, in determinati contesti, un meccanismo di esclusione sociale ed economica ⁽⁷⁹⁾.

Ma, anche in questo caso, è opportuno prendere in considerazione le caratteristiche culturali del periodo in analisi, sicuramente ben rappresentate ma non esasperate dal sistema corporativo: donne ⁽⁸⁰⁾, minoranze etniche, stranieri e poveri erano osteggiati dentro e fuori le regolazioni delle Gilde, che si ponevano piuttosto come istituzioni sicuramente preoccupate del mantenimento dell'ordine costituito, al quale spesso dovevano il proprio potere e la propria influenza ⁽⁸¹⁾.

Allo stesso tempo, è opportuno ricordare il loro forte valore pubblico dato dalle molteplici funzioni "sociali" che svolgevano: esse erano integralmente un prodotto e un'istituzione caratterizzante la vita nell'Europa preindustriale, anche nell'adozione e nella promozione di meccanismi coercitivi e ostili alla libertà individuale.

In realtà, queste istituzioni furono un elemento necessario per la stabilità di un sistema di trasmissione delle conoscenze che, altrimenti, sarebbero andate disperse nel passaggio da una generazione all'altra, compromettendo la crescita sociale ed economica.

⁽⁷⁹⁾ Il rimando è qui a R. Grafe, O. Gelderblom, *The Rise and Fall of the Merchant Guilds: Rethinking the Comparative Study of Commercial Institutions in Premodern Europe*, in *Journal of Interdisciplinary History*, 4, 2010, pp. 477-511, che contiene alcuni esempi di sistemi di controllo e, eventualmente, esclusione economica diversi dall'apprendistato.

⁽⁸⁰⁾ C. Crowston, *Women, Gender and Guilds in Early Modern Europe*, in *International Review of Social History*, 53, 2008, pp. 19-44, che restituisce una visione che, pur confermando evidenti forme di segregazioni di genere, ancora una volta la concreta dinamica storica si presenta più sfumata e irriducibile a semplici contrapposizioni: «No one may contest that guilds were patriarchal, hierarchical, and elitist institutions that excluded most men and women from membership. Women were in a particularly disadvantaged position, given formal restrictions against their acceptance into guilds and, in some cases, their right to work in incorporated trades. Authorities at the local and state level basically approved this state of affairs and the systematic discrimination against women it maintained. Within this overall framework, however, there was tremendous potential for regional and municipal variation. Girls, women, and their families took advantage of loopholes, interstices, and tacit or overt authorization to obtain training, employment, partnership, and even autonomous guild membership. Guilds did not achieve the level of mastery to which their statutes aspired: over time, small niches of female labor took on unprecedented importance; political authorities sometimes favored the needs of poor women against guild demands; and even guild masters frequently collaborated with women for their own economic interests.» (pp. 43-44).

⁽⁸¹⁾ Spesso in collaborazione con altre istituzioni pubbliche. Sul punto si veda, per un caso studio particolarmente interessante e dedicato alla città di Londra, P. Wallis, *Labor, Law, and Training in Early Modern London: Apprenticeship and the City's Institutions*, in *Journal of British Studies*, 4, 2012, pp. 791-819.

Regolare l'accesso al mercato aveva quindi sì lo scopo di impedire, ad esempio, un alto numero di apprendisti candidati alla carica di maestro, così da limitare la concorrenza, oppure di controllare il numero stesso di giovani impiegati al servizio di un singolo artigiano per impedirne lo sfruttamento come manodopera a basso costo, ma anche di edificare un insieme di meccanismi e di regole utili a garantire la disponibilità di percorsi di accesso a mestieri riconosciuti, caratterizzati da un insieme di competenze, conoscenze e di valori comuni, trasmessi di generazione in generazione e tra territori.

Disponibilità non scontata, se lasciata completamente alla libera iniziativa individuale, stante le caratteristiche socioeconomiche del periodo in analisi: dati i tassi di mortalità molto elevati, le Gilde potevano regolare ad esempio cosa accadeva di un giovane apprendista il cui maestro era morto prima del termine del percorso, indicando i meccanismi con cui l'apprendista poteva passare ad un'altra bottega⁽⁸²⁾, oppure garantire la formazione del giovane prevedendo sanzioni per i maestri che non onoravano quanto previsto dal contratto o dall'accordo sottoscritto⁽⁸³⁾, e ancora specificando un iter formativo e professionale per arrivare al riconoscimento di maestro, con una serie di "certificazioni" miranti a fornire al giovane lavoratore dei riconoscimenti pubblici e potenzialmente trasferibili di quanto appreso e del suo saper fare⁽⁸⁴⁾.

In sintesi, anche questa terza e ultima funzione economica delle Gilde presenta tratti di ambiguità, date le tesi contrapposte diffuse tra gli studiosi.

Elemento caratterizzante tutte e tre le finalità ricordate è, come in parte già anticipato, il prezioso ruolo svolto (non sempre intenzionalmente) dalle Gilde per il superamento delle asimmetrie informative.

⁽⁸²⁾ Il fatto che cambiare maestro non era una pratica così inusuale, ma anzi spesso redditizia in quanto permetteva all'apprendista un maggior ritorno formativo e in termini di capitale sociale, è attestata in R. Schalk, *Splitting the bill. Matching schooling to Dutch labour markets, 1750-1920*, 2015, in particolare pp. 63 e ss

⁽⁸³⁾ Sul punto il rimando è a P. Wallis, B. De Munck, C. Crowston, R. De Kerf, M. Hoogenboom, C. Kissane, C. Minns, M. Prak, *Contracting for Apprenticeship in Early Modern Europe*, bEUCitizen Working Paper, 2016, dove si legge che: «The core content of the (private) apprenticeship contract is fairly uniform around Europe – parties are identified (master, apprentices, parents or guarantors), as is trade and a commitment to “complete” training. Any compensation received by the apprentice is described directly or by inference to local urban practice», (p. 22).

⁽⁸⁴⁾ In merito alle “certificazioni” ottenute in esito all'apprendistato, si rimanda, per il caso olandese, a R. Schalk, *Apprenticeships and craft guilds in the Netherlands, 1600–1900*, CGEH Working Paper Series, 2016. È proprio l'assenza di una vera e propria certificazione, nel periodo del declino delle Gilde, a suggerire all'autore di identificarla quale uno dei fattori determinanti il declino dello stesso apprendistato: «During the guilds apprentices may have accepted harsh working conditions and long terms because after completion they gained certificated access to a relatively closed labour market with the prospect of higher wages. With skill certification being absent after the guilds apprenticeships no longer were the only route towards skilled work, possibly lowering the pay-off of apprenticeships» (p. 23).

In un contesto storico ed economico caratterizzano dalla scarsa conoscenza diretta di produttori, prodotti, materiali, e con una mobilità resa complessa dalla forte frammentarietà politica e sociale, disporre di sistemi per il riconoscimento delle qualità dei prodotti e delle competenze possedute dai lavoratori, così come per la fissazione di prezzi utili a stabilizzare il mercato, fu un elemento cruciale per la sostenibilità e la (lenta) crescita europea, che secondo taluni autori giustifica anche il perdurare stesso di queste istituzioni nei secoli, con una diffusione territoriale che copriva quasi l'intera Europa.

2. Strumenti per la regolazione e il controllo del mercato

Dopo aver sinteticamente presentato quelle che, in letteratura, sono riconosciute come le principali finalità sociali ed economiche del sistema delle Gilde, è ora possibile approfondire più nel dettaglio *gli strumenti* concretamente adottati e le azioni intraprese al fine di raggiungerle. Tale compito presenta notevoli difficoltà, dovute alla eterogeneità più volte ricordata tra i diversi momenti storici, territori e Gilde considerate.

Per ovviare parzialmente questo problema la recente pubblicazione di Ogilvie può essere presa come riferimento, in quanto basata su uno studio comparato che copre tutti i principali Paesi europei, e che raccoglie 12.051 osservazioni qualitative (scritti di vario genere, documenti pubblici e privati, ecc..) e 5.333 osservazioni quantitative (numero di maestri, costo dell'accesso all'apprendistato, ecc...), dal X fino al XIX secolo ⁽⁸⁵⁾. L'autrice elenca una serie di azioni adottate dalle Gilde per regolare il mercato e che venivano fissate negli statuti corporativi, che sono elencate nella tabella qui di seguito:

Fissazione dei prezzi dei prodotti realizzati	/
Restrizione della quantità di prodotti realizzabili	/
Limiti riguardanti il ciclo produttivo e la vendita dei prodotti	Proibizione della vendita di beni prodotti da non appartenenti alla gilda
	Limite di tempo utilizzabile per il lavoro o la vendita di prodotti
	Restrizione su dove i membri potevano lavorare e vendere i loro prodotti
	Restrizioni riguardanti le modalità di approcciare i

⁽⁸⁵⁾ Il rimando è qui all'ampia ricostruzione realizzata in S. Ogilvie, *The European Guilds: an economic analysis*, Princeton University Press, 2020.

	clienti
Limiti riguardanti i luoghi di lavoro	Limiti sul numero di botteghe possedute dallo stesso membro (solitamente 1 al massimo)
	Limiti sulle dimensioni delle botteghe
	Limiti sulla quantità di beni nei magazzini
	Limiti riguardanti la quantità di materie prime acquistabili o utilizzabili
	Limiti sul numero di strumenti presenti per bottega
Limiti riguardanti la forza-lavoro	Limiti riguardanti il numero di apprendisti
	Limiti riguardanti il numero di <i>journeymen</i>
	Limiti riguardanti altri eventuali collaboratori e laboratori presenti nella bottega

Fonte: S. Ogilvie, *op. cit.*, p. 177

Gli statuti delle gilde erano quindi i principali strumenti nei quali venivano fissate indicazioni miranti ad una regolazione capillare della vita economia. Come è evidente dalla lettura della precedente tabella, gli statuti fissavano principalmente delle limitazioni, riguardanti tutti gli aspetti dell'attività produttiva, dall'acquisizione delle materie prime fino alla vendita del prodotto finito, dal numero e tipologia di possibili collaboratori fino agli spazi di lavoro e agli strumenti utilizzabili.

Le gilde disponevano poi di ufficiali preposti al controllo dell'effettivo rispetto di tali limitazioni, e che potevano disporre di conseguenza sanzioni a carico di chi non le rispettava, potendo spesso contare anche sul supporto delle istituzioni pubbliche ⁽⁸⁶⁾.

Statuti, ispezioni, poteri sanzionatori alimentati anche dal potere locale sono quindi i principali strumenti con cui venivano raggiunto le finalità economiche richiamate nel precedente paragrafo.

A questi si aggiunge anche l'apprendistato, quale strumento centrale per il raggiungimento di finalità sia sociali che economiche, tramite la costruzione dell'identità sociale del giovane attraverso un percorso di lavoro mirante ad insegnarli non solo la dimensione tecnica, ma anche quella valoriale e morale, del "mestiere". Uno strumento quindi che rispondeva a diverse esigenze, e che verrà approfondito nel successivo capitolo.

2.1. L'efficacia degli strumenti adottati

Un ultimo punto su cui è opportuno soffermarsi è quello dell'efficacia degli strumenti qui considerati. Numerosi studi hanno infatti evidenziato, da una

⁽⁸⁶⁾ Così ancora in P. Wallis, *Labor, Law, and Training in Early Modern London: Apprenticeship and the City's Institutions*, in *Journal of British Studies*, 4, 2012, pp. 791-819.

parte, il ruolo solo parziale delle ispezioni finalizzate al controllo del rispetto degli statuti, in quanto condotte da altri maestri o da ufficiali delle gilde che potevano poi scegliere se intervenire o meno anche in base a criteri non oggettivi, e in ciò depotenziando anche l'efficacia degli statuti corporativi ⁽⁸⁷⁾ e, dall'altra, la dimensione solo parziale della sfera di influenza delle gilde, al di fuori della quale sono sempre esistiti mercati basati su altre logiche organizzative e produttive: il lavoro domestico ⁽⁸⁸⁾, il lavoro delle donne ⁽⁸⁹⁾, il *putting-out systems* ⁽⁹⁰⁾, e, soprattutto in età moderna, le proto-fabbriche ⁽⁹¹⁾.

Mercati e sistemi di organizzazione del lavoro che, al di fuori della sfera d'influenza delle gilde, operavano a tratti sovrapponendosi o contrastando la crescita economica del sistema corporativo: davanti a questa sfida, molte gilde irrigidirono ulteriormente le regolamentazioni contenute nei propri statuti, con l'obiettivo di contrastare attivamente la minaccia rappresentata da questi mercati.

Questo conflitto di potere finalizzato ad imporre regole generali per la tutela dei propri aderenti rivela anche l'efficacia solo parziale degli strumenti adottati dalle gilde, proprio in quanto relativi ai soli artigiani e lavoratori appartenenti alle corporazioni, spesso dipendenti dall'appoggio del potere locale, e costantemente messi in discussione da dinamiche di trasformazione sociale, economica, organizzativa e tecnologica.

3. Controllo o contrasto dell'innovazione?

⁽⁸⁷⁾ Sul punto si veda, tra gli altri, C. Minns, P. Wallis, *Rules and Reality: Quantifying the Practice of Apprenticeship in Early Modern Europe*, LSE Working Papers No. 118, 2009, dove si legge: «Apprenticeship was, in short, not the uniform and rigid institution vigorously policed by society and guilds that is sometimes imagined. Rather it was an amalgam of informal norms developed around inflexible formal benchmarks. At times, this was presumably positive, allowing bad decisions to be fixed, changing situations to be responded to, and differing needs – whether for labour, training, or capital - to be met. At times such flexibility might be abused, as any deviation from the official formula for service supplied material that could be deployed in legal disputes if the agreement broke down, informal agreements could not be monitored and regulated by company or city, and both parties faced serious risks from asymmetric information and opportunistic behaviour in such circumstances» (p. 37).

⁽⁸⁸⁾ M. Hoogenboom, C. Kissane, M. Prak, P. Wallis, C. Minns, *Guilds in the transition to modernity: The cases of Germany, United Kingdom, and the Netherland*, in *Theory and Society*, 3, 2018, pp. 255–291.

⁽⁸⁹⁾ Sono comunque esistite anche esperienze di gilde aperte alle donne o solo ad esse. Per approfondire si veda M. Wensky, *Women's Guilds in Cologne in the Later Middle Ages*, in *Journal of European Economic History*, 3, 1982, pp. 631-351. Come già ricordato, non si trattava quindi di un'esclusione presente in tutti i contesti storici, e con le stesse forme.

⁽⁹⁰⁾ Sul punto si veda M. Kranzberg, J. Gies, *Breve Storia del Lavoro. L'organizzazione del lavoro umano nel suo processo evolutivo*, Mondadori, 1991 (ma 1975), in particolare pp. 70 e ss. Gli autori arrivano a riconoscere in questo sistema «Una specie di rivoluzione preindustriale» (p. 70).

⁽⁹¹⁾ Su questo si veda, con temi che verranno ripresi nella parte II del presente lavoro di tesi, L. Mocarrelli, *Dalle corporazioni all'impresa manifatturiera*, in G. Maifreda (a cura di), *L'ottocento. Tradizione e modernità*, Castelvechi, 2018, pp. 197-219.

Chiarito il ruolo delle gilde nella società europea preindustriale, le finalità a cui miravano e gli strumenti adottati, è ora possibile approfondire più dettagliatamente il loro legame con l'innovazione tecnologica.

Quest'ultima, nel contesto medievale era, secondo i principali studi dedicati all'argomento, prevalentemente di tipo incrementale ⁽⁹²⁾ e concentrata sui processi produttivi. Meno frequente erano vere e proprie innovazioni radicali, che spesso però avevano luogo al di fuori del sistema delle gilde.

Per innovazione incrementale si intende un più o meno continuo processo di miglioramento dell'efficacia produttiva, basato su un susseguirsi di limitate innovazioni. In letteratura a questa tipologia di innovazione sono spesso connesse forme di conoscenza tacita ⁽⁹³⁾ e acquisita grazie al concreto utilizzo delle tecniche produttive: la "maestria" ⁽⁹⁴⁾, cioè la perfetta conoscenza delle caratteristiche degli strumenti utilizzati e dei beni realizzati guadagnata attraverso l'esperienza lavorativa, permette di apportare migliorie che efficientano il processo produttivo.

È stata quindi individuata una connessione tra innovazione incrementale e disponibilità di lavoratori dotati delle competenze abilitanti, su cui si avrà modo di tornare nel terzo capitolo di questa prima parte. Ciò che ora è opportuno sottolineare è che le gilde, con i loro statuti, non intervennero mai per regolare, direttamente, questa tipologia di innovazione, ma si occuparono prevalentemente di governare l'utilizzo delle innovazioni tecnologiche, legate all'adozione di nuovi metodi e strumenti produttivi.

Il controllo del mercato operato dal sistema corporativo interveniva infatti anche per contrastare l'adozione di tecniche che avrebbero potuto arrecare svantaggi competitivi ai membri della gilda: e ciò in coerenza, secondo la lettura

⁽⁹²⁾ Il testo di riferimento centrale per approfondire la tematica è K. Davids, B. De Munck (a cura di) *Innovation and creativity in Late Medieval and Early Modern European Cities*, Ashgate, 2014. Per una definizione del termine, si rinvia a R. R. Nelson, N. Rosenberg, *Technical Innovation and National Systems*, in R. R. Nelson, (a cura di), *National Systems of Innovation: A Comparative Study*, Oxford University Press, 1993, pp. 3-21

⁽⁹³⁾ P. Wallis, *Between apprenticeship and skill: acquiring knowledge outside the academy in Early Modern England*, LSE research online, 2018, dove si legge: «Apprenticeship can be, and often is, conceived of as a way to acquire tacit or embodied skills. Acquiring tacit skills depends on a 'vocational pedagogy' that is quite different to the pedagogies employed in teaching codified skills. Its features include: a high ratio of practice to instruction; long periods of working on the job at different skill levels; circulating between workshops or sites to acquire expertise through observation and immersion in different settings. As Jean Lave has emphasised, the master's key function is in allowing newcomers a legitimate way to access the sites of production where they can observe and practice techniques» (p. 4).

⁽⁹⁴⁾ Per un approfondimento del termine "maestria", in correlazione con la specifica organizzazione del lavoro preindustriale, si veda S. Givone, *Fra terra e cielo. La vera storia della cupola di Brunelleschi*, Solferino, 2020.

“classica”, all’aspirazione di queste associazioni di tutelare, in prima battuta, un gruppo definito di individui e i loro interessi commerciali.

Questa interpretazione, maggioritaria negli studi economici che indagano le connessioni tra innovazione e gilde nel contesto preindustriale, è stata recentemente criticata da quegli autori che invece sottolineano, a fianco e non in sostituzione a questo ruolo di controllo e di limitazione, l’effetto “indiretto” delle gilde sulla diffusione dell’innovazione.

Se infatti non può certo essere messo in dubbio, a fronte delle numerosi fonti documentali, il tentativo di contrastare l’innovazione quando potenzialmente pericolosa per il sistema produttivo locale, è innegabile che, se l’innovazione dipendeva, nel periodo considerato, anche e soprattutto dalla disponibilità di lavoratori qualificati, allora le gilde costruendo e regolando la trasmissione delle conoscenze attraverso l’apprendistato generarono effetti più o meno indiretti di innovazione incrementale, grazie al “sistema formativo” che permettevano. Così, ad esempio, si esprime Belfanti:

«For a long time, technical knowledge in the preindustrial economy was essentially, though of course not exclusively, based on the accumulation and filtering down of craft experience. It was a process of relatively slow growth through incremental technical change. The guilds played a decisive role in accumulating, preserving, and transmitting technical know-how in many European urban centers, above all in Italy, by codifying knowledge related to various production processes and ensuring that this heritage was preserved and handed down from generation to generation through severe and rigidly organized apprentice systems» ⁽⁹⁵⁾

Restando ora sul piano della rappresentanza corporativa, sembra quindi possibile individuare, all’interno del sistema delle gilde, un tentativo – diretto – di tutelare gli appartenenti la corporazione contrastando eventuali novità tecniche e tecnologiche, e un effetto – indiretto – di promozione dell’innovazione grazie alla regolazione dell’apprendistato come ponte formativo tra generazioni e, come si avrà modo di evidenziare, anche tra territori.

In realtà, anche la prima proposizione avanzata può essere ulteriormente approfondita. L’innovazione tecnologica può infatti generare fenomeni di riduzione della richiesta di manodopera o di abbassamento del livello di competenze necessario per il governo del processo produttivo.

In quanto depositari del sapere ereditato e guadagnato grazie ai periodi di apprendistato e all’esperienza diretta, i maestri delle gilde era tendenzialmente contrari all’introduzione di tecniche che avrebbero reso accessibile il processo da

⁽⁹⁵⁾ C. M. Belfanti, *Guilds, Patents, and the circulation of technical knowledge: northern Italy during the early modern age*, in *Technology and Culture*, 3, 2004, pp. 569-589, qui p. 572.

loro governato ad una potenziale molteplicità di concorrenti con un livello di conoscenze e competenze inferiore.

I tentativi più radicali di contrasto all'innovazione andarono quindi nella direzione di bloccare questo specifico processo, mentre invece venivano continuamente adottate migliorie in grado di ridurre il necessario apporto di una molteplicità di collaboratori alla lavorazione svolta ⁽⁹⁶⁾.

3.1. Oltre le contrapposizioni

Leggendo queste prime evidenze emerse dalla letteratura raccolta, insieme a quanto già argomentato nei paragrafi precedenti, sembra ora possibile tratteggiare il comportamento delle Gilde preindustriali davanti all'innovazione: esse operavano nel tentativo di tutelare quelle finalità economiche e sociali che sono emerse come caratterizzanti gli interessi delle Gilde.

Nel momento in cui un'innovazione era ritenuta, a torto o a ragione, come una potenziale minaccia alla tutela e al mantenimento dei diritti e dei privilegi goduti dai maestri, allora veniva prontamente contrastata, al di là di una effettiva valutazione dell'impatto che avrebbe concretamente arrecato.

È, ancora una volta, attraverso il prisma che unisce dimensione sociale ed economica nel tentativo di costruire e coordinare i diversi mercati tutelando *in primis* chi su quei mercati aveva una posizione centrale – cioè i maestri, che va compreso l'atteggiamento delle Gilde di fronte all'innovazione tecnologica.

Queste considerazioni, che pure sono il punto di approdo di numerose indagini economiche, sembrano però essere ancora parziali. L'operato delle Gilde non può infatti essere indagato solamente a partire dalla sua azione – diretta – e tradotta in statuti, atti e regolamenti, riguardante l'innovazione tecnologica.

È invece opportuno andare più a fondo di quel legame tra apprendimento, lavoro ed innovazione che si stabilisce grazie all'apprendistato, strumento centrale

⁽⁹⁶⁾ «It would appear however, that only capital-saving and skill-enhancing innovations were generated and accepted by the guilds craftsmen. This choice again reflects the will to preserve their independence. Capital intensive and labor-saving innovations would indeed have tended to substitute generic labour for specific labour and to increase fixed capital costs in the industry, thereby shifting control over production process from the owners of skills to the owners of capital» così in C. Mougeot, *From the Tribal to the Open Society: The Role of Medieval Craft Guilds in the Emergence of a Market Order*, in *The Review of Austrian Economics*, 3, 2003, pp. 169–181 qui p. 176. Questo concetto è ribadito anche da Epstein: «With respect to craft production, we should find technological choice directed towards easy to monitor capital and hard to monitor skills: that is, towards capital-saving, skills-enhancing, and process and technique innovation», così in S. Epstein, *Craft Guilds, Apprenticeship And Technological Change In Pre-Modern Europe*, London School of Economics & Political Science, Working Papers in Economic History, n. 28, 1995, p. 27. Sul punto si veda anche F. Franceschi, *Il mondo della produzione: artigiani, salariati, Corporazioni*, in F. Franceschi (a cura di), *Il medioevo. Dalla dipendenza personale al lavoro contrattato*, Castelvevchi, 2017, pp. 374-420.

per il mantenimento e la riproduzione dell'ordine sociale costruito e garantito dalle Gilde.

Si avrà così modo di comprendere sia, più nel dettaglio, i legami tra apprendistato e innovazione (capitolo II), ma anche, più in generale, le traiettorie seguite dall'innovazione nel contesto preindustriale europeo (capitolo III), grazie – o nonostante – l'intervento dello stesso sistema delle Gilde.

4. Conclusioni. Apprendistato e rappresentanza davanti alla sfida dell'innovazione

In letteratura il giudizio sulle funzioni storiche delle Gilde nel contesto preindustriale è eterogeneo. Gli studi che adottano un approccio che può esser fatto risalire almeno ad Adam Smith e che è stato definito “classico” identificano in queste istituzioni un elemento frenante lo sviluppo economico europeo, dati i limiti (si veda §2) che imponevano ai produttori e al tentativo di escludere dal mercato determinate classi di individui.

Dopo un lungo periodo dove questa tesi è rimasta prevalente, un rinnovato interesse su questa tematica è sorto con il diffondersi, nel XX secolo, delle ideologie naziste e fasciste, che esplicitamente ne proponevano la restaurazione: basti pensare, in questo senso, al sistema corporativo del fascismo italiano, la cui distanza con il sistema preindustriale è stata, però, già ampiamente dimostrata, dato il ruolo totalizzante – nel ventennio – dello Stato ⁽⁹⁷⁾.

Tale interesse determinò anche il ritorno di un forte giudizio negativo su queste istituzioni a seguito della Seconda guerra mondiale. Sono gli studi di Kaplan ⁽⁹⁸⁾, di matrice sociologica, degli anni '80 del secolo scorso che permettono, per la prima volta, di guardare nuovamente ai corpi intermedi del

⁽⁹⁷⁾ «Il corporativismo erige a sistema il principio di sussidiarietà, ma contemporaneamente lo snatura. In realtà, anche se il nemico comune del corporativismo fascista e della dottrina sociale cattolica è la visione dello Stato liberista classico (e questo spiega anche i legami a volte profondi instaurati tra fascismo e Chiesa), la lettura della presunta sussidiarietà che scaturirebbe dall'organicismo cui si informano le dottrine totalitarie è fasulla, nella misura in cui la corporazione – ben lungi dall'essere quell'entità di formazione spontanea che era nel medioevo, protagonista delle ricostruzioni tomiste e althusiane – è invece una istanza artificialmente obbligatoria, inglobata in maniera assolutamente avvolgente nel nuovo Stato “totale”, e qualitativamente indistinguibile rispetto ad esso. D'altronde, almeno in Italia, mai come in quel momento lo Stato ha assunto in prima persona la gestione delle politiche sociali ed assistenziali, iniettando dosi massicce di statalismo in un sistema il cui corporativismo è peraltro rimasto quasi solo nelle retoriche proclamazioni di intenti». Così in L. Gaeta, *Sussidiarietà e sicurezza sociale: una prospettiva storica dell'approccio “a più livelli”*, Working Paper “Massimo D'Antona”, n. 32, 2005, qui p. 13.

⁽⁹⁸⁾ E in particolare S. L. Kaplan, *The luxury guilds in Paris in the eighteenth century*, in Francia, 9 1981, pp. 257-298, e S.L. Kaplan, *The Character and Implications of Strife among the Masters inside the Guilds of Eighteenth-Century Paris*, in *Journal of Social History*, 4, 1986, pp. 631-647.

periodo preindustriale andando ad indagare la complessità e le caratteristiche del periodo considerato, con un focus particolare dedicato non solo a “gruppi omogenei” di lavoratori, ma anche alle dinamiche scaturenti tra il singolo e il gruppo: ad esempio, l’ingresso dell’apprendista nel sistema delle Gilde.

Alla base di questa scelta metodologica c’era cioè il tentativo di comprendere ed approfondire le ragioni della stessa esistenza di un’istituzione sociale ed economica come quello delle Gilde, le motivazioni che potevano spingere i singoli a aderirvi, e i rapporti istituiti tra di esse e con i poteri locali.

Un approccio di questo tipo ha messo in luce il contributo delle Gilde europee alla costruzione e regolazione della vita economica e sociale del tempo, andando a valorizzare aspetti che uno sguardo puramente economico od esclusivamente giuridico non avrebbero considerato.

Da qui, un rinnovato interesse su di esse che ha portato Prak⁽⁹⁹⁾ ad identificare due possibili approcci al tema: un approccio strumentale (*instrumental approach*), che mira ad indagare le origini e le funzioni economiche delle Gilde, e un approccio funzionalista (*functionalist approach*), che invece vuole approfondire il più complesso orizzonte di rapporti con altre istituzioni nel quale le stesse Gilde erano inserite.

Sembra, quest’ultimo, un punto di vista particolarmente interessante, e valorizzato anche da studi di storia economica⁽¹⁰⁰⁾, per comprendere come l’eterogeneità del sistema delle Gilde europeo sia determinata anche dalla particolare forma che acquisivano i rapporti tra rappresentanza sociale e potere pubblico.

Le Gilde possono essere allora comprese come istituzioni che concorrevano alla regolazione dei mercati locali basate sull’aggregazione e la rappresentanza degli interessi di un mestiere (da non confondere con la successiva rappresentanza sindacale), inteso sia come gruppo più o meno omogeneo di individui che svolgevano la stessa professione, ma anche come elemento caratterizzante la loro identità sociale e il loro ruolo all’interno dell’ordine socioeconomico del tempo.

Tornando alle Gilde e al loro ruolo economico e sociale, la domanda da porsi sembra essere quella della natura dell’interesse tutelato: interessi particolari connessi alla costruzione di monopoli, oppure interessi collettivi miranti al

⁽⁹⁹⁾ M. Prak, *Individual, Corporation and Society: the rhetoric of Dutch guilds (18th C.)*, in M. Boone, M. Prak (a cura di), *Individual, Corporate and Judicial Status in European Cities (Late Middle Ages and Early Modern Period) / Statuts individuels, status corporatifs et status judiciaires dans les villes europeennes moyen ages et tempes modernes*, Garant, 1996, pp. 255-280.

⁽¹⁰⁰⁾ Lo studio più recente e innovativo sul punto è B. De Munck, *Commons and the nature of modernity: towards a cosmopolitical view on craft guilds*, in *Theory and Society*, 4, 2021, pp. 1-26.

riconoscimento di tutele e diritti sia per gli appartenenti la gilda, ma anche per la società nella quale era inserita e si trovava ad operare? ⁽¹⁰¹⁾

Come già ricordato la risposta, se si guarda solo alla dimensione puramente economica degli effetti generati dall'operato delle gilde, sembra essere la prima. In questo senso, le analisi che ne vanno ad identificare i limiti, rispetto ad un modello basato sul libero scambio e sul libero mercato, sono numerose e ormai consolidate.

Se però, come anche auspicato dagli studi più recenti, si prova ad indagare queste istituzioni nella loro dimensione sociale, prendendo in considerazione le caratteristiche culturali, politiche, sociali ed economiche proprie del contesto preindustriale, il giudizio si fa più sfumato. Le gilde operavano frequentemente, come è emerso dalla letteratura raccolta, in collaborazione con i poteri pubblici locali. Il loro ruolo va quindi compreso cercando di allargare l'orizzonte di indagine, in modo tale da approfondire il loro apporto nella regolazione della vita e del lavoro nella società preindustriale.

In altre parole, un giudizio "in astratto" delle gilde è impossibile: se analizzate in chiave puramente economica, risultano essere fattori di ostacolo alla libera concorrenza, ma se declinate nei concreti contesti storici, e se si evidenziano i rapporti instaurati con altre istituzioni locali e la dimensione valoriale da esse ricoperta, sembra possibile evidenziare, in diverse esperienze, la presenza di genuini meccanismi di tutela dell'interesse collettivo (nel senso già richiamato), e non solo del particolare guadagno degli iscritti alle gilde.

Anche concentrandoci esclusivamente sul tema dell'innovazione, ad una prima lettura delle principali analisi dell'argomento l'operato delle gilde appare ambiguo. La tutela di monopoli esclusivi, minacciati dall'introduzione di nuove tecnologie, sembra essere incontestabile; allo stesso tempo, la loro regolazione dell'apprendistato sembra essere stata un elemento determinante per la diffusione della stessa innovazione tra diversi territori e tra generazioni.

Approfondire le concrete dinamiche sottese all'utilizzo di questo strumento, e gli effetti da esso generati, permetteranno quindi di meglio comprendere la connessione tra i tre elementi che costituiscono l'oggetto proprio di questo lavoro di tesi.

⁽¹⁰¹⁾ Se le gilde possano, legittimamente, essere riconosciute quali genuine forme di rappresentanza di interessi collettivi (in senso moderno) è un tema che verrà trattato nelle conclusioni della presente ricerca, dopo aver analizzato il sorgere della rappresentanza sindacale, così da poter confrontare i due fenomeni.

Capitolo II L'APPRENDISTATO

We have done medieval apprenticeship an injustice in conceiving it to be primarily a training in technical skill. Medieval apprenticeship attempted technical training in craft skill, but it also attempted much more. It was the institution relied upon to give candidates for membership in the guilds the ability to conduct a business in a difficult economic and social environment. It was even more. It was the institution relied upon to effect a complete social adjustment for the youths who were to become influential in town life

(L. S. Lyon, *Medieval English Apprenticeship as Business Education*, in *The School Review*, 8, 1920, 585-599, qui p. 585.)

Apprenticeship was a crucial element of economies and societies in Early Modern Europe. For youths, apprenticeship was the main path to acquiring skill. For guilds, apprenticeship was the pathway followed by most to become recognized producers and traders. For cities, apprenticeship was identified as the first step for many of those seeking to become an urban citizen. The basic contours of the apprenticeship system are well understood, and were roughly similar across the continent: masters of established artisanal enterprises used contracts to agree on and document the terms of training (and often also lodging and providing for food and even clothing) in exchange for the provision of labour services

(P. Wallis, B. De Munck, C. Crowston, R. De Kerf, M. Hoogenboom, C. Kissane, C. Minns, M. Prak, *Contracting for Apprenticeship in Early Modern Europe*, bEUcitizen Working Paper, 2016, p. 5.)

Another species of servants are called apprentices (from apprendre, to learn) and are usually bound for a term of years, by deed indented or indentures, to serve their masters, and be maintained and instructed by them... This is usually done to persons of trade, in order to learn their art and mystery

(W. Blackstone, *Commentaries on the Laws of England, Volume I*, John Exshaw, 1766, p. 414.)

Sommario: 1. Tra regolazione “pubblica” e prassi – 2. La costruzione di un’identità sociale: il mestiere – 3. Il valore formativo del lavoro – 4. Capitale umano e capitale fisso: il valore economico dell’apprendistato

1. Tra regolazione “pubblica” e prassi

L’apprendistato diffuso nel contesto preindustriale è solitamente accostato alle gilde, come strumento da esse regolato, finalizzato alla formazione dei giovani ed alla trasmissione delle conoscenze. ⁽¹⁰²⁾. Come è già stato ampiamente ricordato nel capitolo precedente, le gilde erano istituzioni le cui funzioni, il cui potere e la cui organizzazione potevano variare anche sensibilmente, in base ad una molteplicità di fattori, tra cui il territorio ed il periodo considerato. È infatti emerso come le corporazioni non possano essere ridotte ad un modello astratto, a prescindere dalla contingenza delle mutevoli dinamiche sociali ed economiche nelle quali si affermarono. Di rimando, anche l’apprendistato sembra legato allo stesso destino, dato il rapporto diretto con il sistema delle gilde.

L’obiettivo di questo capitolo non è, allora, quello di individuare una “forma comune” di apprendistato europeo, ignorando le tante (anche sostanziali) differenze storicamente accertate, ma di tratteggiare la costruzione di un modello, contraddistinto da elementi ricorrenti, grazie all’aiuto dei sempre più numerosi studi comparativi su questo argomento ⁽¹⁰³⁾.

1.1. Le caratteristiche principali dell’istituto

L’apprendistato era un percorso dedicato ai più giovani. Individuare un’età precisa con la quale aveva inizio questo percorso è impossibile, dato quanto già ricordato. A partire dai principali studi dedicati all’argomento, basati su numerose fonti documentali, sembra possibile affermare che avesse inizio attorno agli 11-12 anni e avesse termine, mediamente, 4-5 anni dopo.

La critica di Adam Smith all’istituto, e in particolare alla sua durata eccessiva se rapportata alle competenze da acquisire, viene qui già superata: la durata di 7 anni era così fissata (solo) in Inghilterra dallo Statuto degli Artificieri

⁽¹⁰²⁾ Tanto da arrivare ad essere identificato come il principale strumento da esse utilizzato per la regolazione dei mercati. Sul punto si veda S.R. Epstein, *Craft Guilds, Apprenticeship, and Technological Change in Preindustrial Europe*, in *Journal of Economic History*, 3, 1998, pp. 684-713, e P. Wallis, *Apprenticeship and Training in Premodern England*, in *Journal of Economic History*, 3, 2008, pp. 832-861.

⁽¹⁰³⁾ Il riferimento è qui al già richiamato M. Prak, P. Wallis (a cura di), *Apprenticeship in Early Modern Europe*, ed. cit., spec. pp. 309 e ss.

(¹⁰⁴), la prima legge “nazionale” finalizzata alla regolazione dell’istituto, ma non corrispondeva all’esperienza della maggior parte degli apprendisti europei, i quali svolgevano percorsi sia più brevi – anche della durata di un paio d’anni – sia (raramente) molto più lunghi – arrivando anche 14 anni – in base al mestiere da imparare ed alla regolazione collettiva dell’istituto da parte delle gilde.

Le professioni che richiedevano un minore numero di conoscenze – come alcune del settore tessile – spesso erano anche legate a periodi di apprendistato più brevi, mentre quelle più complesse – come quelle orafe – prevedevano una durata maggiore, necessaria per l’acquisizione della maestria richiesta per lo svolgimento del mestiere (¹⁰⁵).

Anche l’età di inizio del percorso non era necessariamente collocata all’interno dell’intervallo già ricordato: poteva essere sia inferiore ma anche superiore, con mestieri che vedevano un’elevata presenza di giovani impegnati in percorsi di apprendistato iniziati dopo i vent’anni (¹⁰⁶).

Soggetti necessari per l’attivazione dell’istituto erano un giovane apprendista e un maestro. Solitamente era richiesta anche una terza figura, spesso un genitore o un tutore dell’apprendista, che garantiva per lui e firmava il contratto o l’accordo. Tale elemento non è secondario, anche perché il maestro

(¹⁰⁴) Per un approfondimento dedicato si veda D. Woodward, *The Background to the Statute of Artificers: The Genesis of Labour Policy, 1558-63*, in *The Economic History Review*, 1, 1980, pp. 32-44.

(¹⁰⁵) R. Schwarzberg, *Becoming a London Goldsmith in the Seventeenth Century: Social Capital and Mobility of Apprentices and Masters of the Guild*, London School of Economics Working Paper, n. 141, 2010. La tabella a p. 23 mostra la durata media dell’apprendistato nella corporazione (*livery company*) orafa londinese. Sul punto si veda poi Franceschi: «Una varietà di situazioni altrettanto grande si riscontra un po’ ovunque nella durata della formazione, almeno secondo le prescrizioni corporative e le indicazioni desumibili dai contratti: da uno a sei anni a Piacenza (1257-1303), da uno a otto a Bologna (1244-1414), da uno a nove a Firenze (1271-1328), da uno a quattordici a Genova (1179-1294). La complessità tecnica del mestiere da apprendere, il diverso prestigio sociale che conferiva a chi lo esercitava, la stessa età dei discepoli all’inizio del tirocinio, il fatto che essi potessero o meno far fronte da soli alle spese di mantenimento, erano tutti elementi che influivano sull’estensione temporale del contratto. Ma non erano gli unici, se è vero che le variazioni riguardavano anche una medesima città in periodi differenti. A Bologna, per esempio, per divenire barbiere occorrevano tre anni di tirocinio nel 1320, ma solo due anni nel 1376; per essere calzolaio quattro anni nel 1258, cinque nel 1327; per divenire spadaio sette anni nel 1283 e solo tre nel 1378. In linea generale l’interesse del singolo maestro era di prolungare il discepolato oltre il completamento effettivo della formazione, in modo da disporre di quello che era ormai un lavoratore ‘finito’ al costo di un apprendista. Non sempre, tuttavia, quest’aspirazione era in linea con le direttive delle Corporazioni, che, a seconda delle congiunture, potevano anche favorire un accesso più rapido alla maestranza». Così in F. Franceschi, *I giovani, l’apprendistato, il lavoro*, in I.L. Sanfilippo, A. Rigon, *I giovani nel medioevo. Ideali e pratiche di vita Atti del convegno di studio svoltosi in occasione della XXIV edizione del Premio internazionale Ascoli Piceno*, Istituto Storico Italiano per il Medioevo, 2014, pp. 129.

(¹⁰⁶) C. Minns, P. Wallis, *The price of human capital in a pre-industrial economy: Premiums and apprenticeship contracts in 18th century England*, in *Explorations in Economic History*, 3, 2013, Pages 335-350, e in particolare p. 345.

acquisiva vere e proprie responsabilità genitoriali nei confronti dell'apprendista, che ospitava in casa sua fornendogli vitto e alloggio.

Non solo. La vita in comune permetteva di trasferire ai giovani anche competenze e conoscenze che andavano al di là della sola formazione utile – in senso stretto – allo svolgimento del mestiere.

Inoltre, il rapporto tra maestro e apprendista non è paragonabile a quello tra un datore di lavoro e un suo dipendente, o come quello tra lo stesso maestro e i suoi lavoratori salariati, ma acquisiva una dimensione valoriale e morale ben più profonda ed eccedente il solo svolgimento della prestazione lavorativa, su cui si tornerà più avanti ⁽¹⁰⁷⁾.

Ulteriore elemento caratterizzante questo strumento nel contesto preindustriale è, nella maggior parte dei casi, l'assenza di una retribuzione prevista per l'apprendista. In realtà questo fattore variava molto da apprendistato ad apprendistato, secondo un preciso insieme di variabili.

Se l'apprendistato era finalizzato all'entrata del giovane nella gilda in qualità di maestro, la retribuzione non era prevista ⁽¹⁰⁸⁾. Se invece il percorso aveva come unico fine quello di trasferire al giovane delle competenze utili allo svolgimento di un mestiere, anche al di fuori del sistema corporativo, allora a volte era prevista una retribuzione che aumentava col passare del tempo: altrimenti il giovane non sarebbe rimasto così tanti anni alle dipendenze del maestro, senza un vero incentivo per completare il suo percorso ⁽¹⁰⁹⁾.

Si assiste più frequentemente ad apprendisti regolarmente retribuiti con l'avvicinarsi dell'età moderna, a dimostrazione di processi di trasformazione

⁽¹⁰⁷⁾ Ciò si riflette negli obblighi a cui erano sottoposti gli apprendisti, anche al di là dell'effettiva prestazione lavorativa. Sul punto si veda O.J. Dunlop, *Some Aspects of Early English Apprenticeship*, in *Transactions of the Royal Historical Society*, 5, 1911, pp. 193-208. Sul punto si veda anche K.L. Reyerson, *The Adolescent Apprentice/Worker in Medieval Montpellier*, in *Journal of Family History*, 4, 1992, pp. 353-370, dove si legge che «For an adolescent apprentice, male or female, the master became, in essence, a surrogate father. Masters in Montpellier were endowed with legal competence to police the apprentices in their households» (p. 361), e F. Franceschi, *I giovani, l'apprendistato, il lavoro*, in I.L. Sanfilippo, A. Rigon, *I giovani nel medioevo. Ideali e pratiche di vita Atti del convegno di studio svoltosi in occasione della XXIV edizione del Premio internazionale Ascoli Piceno*, Istituto Storico Italiano per il Medioevo, 2014, pp. 123-143: «Più in generale la società assegnava al discepolato un valore educativo e di acculturazione che trascendeva lo stesso apprendimento del mestiere: dominato dall'autorità paternalistica del maestro, esso costituiva uno dei cardini su cui poggiava l'impianto gerarchico dominante» (p. 124).

⁽¹⁰⁸⁾ Il rimando è ancora a C. Minns, P. Wallis, *The price of human capital in a pre-industrial economy: Premiums and apprenticeship contracts in 18th century England*, in *Explorations in Economic History*, 3, 2013, Pages 335-350. dove si legge che «The payment of money wages to apprentices was illegal in many places (including London), though some did receive payments or perquisites» (p. 337).

⁽¹⁰⁹⁾ Sul punto si veda F. Franceschi, *Il mondo dei salariati urbani*, in S. Carocci (a cura di), *La mobilità sociale nel medioevo*, Ecole française de Rome, 2010, pp. 289-306, e in particolare pp. 304 e ss.

dell'apprendistato che lo renderanno poi assimilabile ai “normali” rapporti di lavoro subordinato (si veda Parte II, capitolo 3).

Esistevano anche altri incentivi economici utili, in particolare, alla stabilizzazione del rapporto tra le parti. Ad esempio, un “premio” pagato in anticipo al maestro e che poi era in parte restituito all'apprendista al termine del percorso, oppure, in alcuni casi, il maestro riceveva una somma di denaro per accettare il giovane alle sue dipendenze ⁽¹¹⁰⁾. Anche in questo caso, la principale variabile da considerare era il prestigio sociale e la complessità tecnica del mestiere, oltre che la possibilità di accedere, una volta terminato il percorso, nella gilda in qualità di maestro.

A garantire il rispetto del contratto non vi era solo la gilda, ma spesso anche istituzioni locali preposte a risolvere eventuali controversie scaturite tra le parti ⁽¹¹¹⁾, oppure che “certificavano” la sottoscrizione del contratto richiedendo alle gilde di depositarlo presso i propri archivi, così come accadeva, ad esempio, a Venezia ⁽¹¹²⁾.

Questi complessi meccanismi adottati per bilanciare gli interessi delle parti contraenti sembrano indicare che la regolazione dell'apprendistato contenuta negli statuti corporativi non fosse di per sé sufficiente a garantire il successo di queste esperienze formative, che abbisognavano invece di ulteriori strumenti – “privati” e “pubblici” – per garantire alle parti condizioni soddisfacenti ad iniziare, svolgere e concludere il percorso.

⁽¹¹⁰⁾ «In many cases, then, the combination of the fear of reputational damage and the possibility of legal action were often enough to make the apprenticeship system work. In some cases special organizations set up by city government regulated the trade, including apprenticeship. In other cases, the masters set up a number of clever contractual devices that made it less attractive for apprentices to abscond before fully serving their term. The up-front premium that would be forfeited and a promise of a cash payment upon completion were some of the contractual devices used to prevent the premature ending of the contract». Così in J. Mokyr, *The Economics of Apprenticeship*, in M. Prak, P. Wallis (a cura di), *Apprenticeship in early modern europe*, ed. cit., pp. 20-43, qui p. 13.

⁽¹¹¹⁾ Il rimando è qui ancora a P. Wallis, *Labor, Law, and Training in Early Modern London: Apprenticeship and the City's Institutions*, in *Journal of British Studies*, 4, 2012, pp. 791-819.

⁽¹¹²⁾ Tra i numerosi testi dedicati a questa tematica, si rimanda, in particolare, a G. Colavizza, R. Cella, A. Bellavitis, *Apprenticeship in Early Modern Venice*, in M. Prak, P. Wallis (a cura di), *Apprenticeship in early modern europe*, ed. cit., pp. 106-137, dove si legge che «After 1291, Venetian craftsmen had to inform the Giustizia Vecchia about any apprentices in their workshops. This rule aimed to protect apprentices from abuse by their masters, and to safeguard masters from misbehaviour by their apprentices. The master was obliged to record the accordo (agreement) with the apprentice in a register at the Giustizia Vecchia; sometimes this agreement could be preceded by a written contract (cum carta) made before a notary. The court's main task was to check whether the length of the agreement respected guild statutes; it could also change the salary and sometimes impose a tax on the agreement» (p. 110). Sul punto si veda anche M. Dal Borgo, *La legislazione veneziana in materia di apprendistato*, in A. Bellavitis, M. Frank, V. Sapienza, Garzoni. *Apprendistato e formazione tra Venezia e l'Europa in età moderna*, Universitas Studiorum, 2017, pp. 15-28.

Ulteriore elemento caratterizzante l'apprendistato nel contesto preindustriale era il suo essere parte di un percorso più lungo, finalizzato ad ottenere la carica di maestro della gilda. Esso era quindi anche un iter obbligato per coloro i quali volessero acquisire alte cariche all'interno della corporazione, o semplicemente acquisire il rango di *journeyman* (o "lavorante")⁽¹¹³⁾ e poi arrivare fino alla maestranza, così da godere anche di tutto quell'insieme di privilegi sociali ed economici che sono già stati richiamati nel precedente capitolo.

La sua regolazione, da parte delle gilde, va quindi intesa anche a partire da questa finalità: stabilire quindi un costo in capo all'apprendista per la sottoscrizione dell'accordo, fissare una durata più o meno lunga, o individuare un limite di apprendisti per maestro, dipendeva anche dal volere o meno accettare altri membri all'interno della corporazione.

Al termine del periodo di apprendistato era spesso fissato un vero e proprio "esame", una prova finale nella quale il giovane doveva dare prova delle proprie abilità, attraverso la creazione di un "capolavoro"⁽¹¹⁴⁾, cioè di un manufatto realizzato in autonomia tale da dimostrare il raggiungimento della maestria del mestiere. La presenza o meno di questo momento di verifica, oltre ad essere tradizionalmente diffuso in alcuni territori, dipendeva ancora una volta dagli obiettivi con cui la gilda regolava l'apprendistato: era infatti spesso determinata dalla possibilità di proseguire il proprio percorso come *journeyman* per poi acquisire, dopo svariati anni di lavoro e dopo un ulteriore esame, o attraverso il pagamento di una somma di denaro, la qualifica di maestro.

⁽¹¹³⁾ Sul punto si veda S.R. Epstein, *Labour Mobility, Journeyman Organisations and Markets in Skilled Labour in Europe, 14th-18th Century*, in *Le technicien dans la cité en Europe occidentale, 1250-1650*, Collection de l'École française de Rome 325, 2000, pp. 251-269, e L. Mocarelli, *Entrare al lavoro nelle città dell'Europa preindustriale. Corporazioni e lavoro libero tra teoria e prassi*, in *Opificio della Storia*, 1, 2020, pp. 8-21. La successione tra apprendistato e "lavorantato" non era scontata, mentre la durata del percorso totale variava anche in base al settore considerato: «I tempi prescritti, pur essendo piuttosto variabili, fossero in genere assai lunghi perché si andava, con riferimento all'apprendistato, da un minimo di tre anni nel caso dei tessitori di rasi a un massimo di sei per i filatori e i tessitori di velluti, a cui andavano poi aggiunti tre anni da lavorante che scendevano a due solo nel caso dei bindellai. Inoltre in molti casi era previsto un periodo di almeno due anni da "laziruolo" che prevedeva l'assistenza al telaio e precedeva il contratto da garzone. La formazione nelle attività più complesse, come la tessitura dei velluti, prevedeva quindi un percorso formativo di almeno undici anni prima di essere ritenuti in grado di sostenere l'esame per accedere alla qualifica di maestro» (p. 11).

⁽¹¹⁴⁾ Sul punto si veda M. Morello, *L'organizzazione del lavoro nelle botteghe artigiane tra XIII e XV secolo. Il contratto di apprendistato*, in *Historia et Ius*, 10, 2016, pp. 1-32, dove si legge che «In ogni caso, secondo le prescrizioni statutarie e le indicazioni desumibili dai contratti, ciò che disponeva la fine dell'apprendistato era l'aver concluso senza alcuna interruzione il periodo di tempo concordato, più che la dimostrazione di aver effettivamente appreso la tecnica del mestiere, dal momento che solo alcune arti richiedevano che il candidato dimostrasse la propria capacità professionale producendo un capo d'opera (capolavoro) o sottoponendosi ad una prova d'esame» (p. 25). Sul punto si veda anche 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*, 15, 221–253, e in particolare p. 232 e ss.

Secondo certe letture ⁽¹¹⁵⁾, questo iter era un elemento caratterizzante l'apprendistato preindustriale, ma nei fatti, come dimostrato da studi che raccolgono ampie fonti documentali dell'epoca, gli apprendisti che concludevano il percorso formativo ed accedevano alla maestranza a seguito di un ulteriore periodo di lavoro erano un'assoluta minoranza rispetto al totale dei giovani che svolgevano il proprio apprendistato.

1.2. Regole comuni e flessibilità privata

Sembra quindi impossibile, a fronte di questi studi e delle evidenze raccolte, pensare che dalla sola lettura degli statuti delle Gilde si possa ricostruire l'effettivo utilizzo dell'apprendistato in epoca preindustriale. "Stabilizzato" grazie anche alla presenza e all'operato di altre istituzioni diverse dalle Gilde, che permettevano di costruire e garantire l'equilibrio tra gli interessi delle parti, esso era diffuso anche al di fuori dello stesso sistema corporativo e, anche all'interno del perimetro di questo, utilizzato in una maniera flessibile. Quello che può quindi essere definitivo un modello "ideale" risulta essere una visione solo parziale e astratta dell'effettiva pluralità e complessità che contraddistingueva sia la regolazione, sia il concreto utilizzo dell'apprendistato.

Ben più diffuso era invece un ricorso a questo strumento come canale di accesso alla cittadinanza, cioè al godimento di determinati diritti civili che, variando da territorio e territorio e a causa della frammentazione politica e amministrativa dell'epoca, avevano spesso un orizzonte di efficacia urbano.

Aprire una bottega, commerciare liberamente, partecipare a determinate attività pubbliche era diritto esclusivo dei cittadini, e spesso per arrivare ad essere riconosciuti come tali era, appunto, necessario concludere un periodo di apprendistato. Questo elemento permette di comprendere l'effettivo ruolo delle Gilde: non solo un attore economico o giuridico, ma un'istituzione il cui operato era sempre finalizzato ad intrecciare e pensare assieme lavoro, mestieri, e vita sociale e pubblica.

Esser riconosciuti per il mestiere svolto voleva dire esser riconosciuti come cittadini. Non il lavoro in sé, ma l'appartenenza ad una comunità di lavoratori determinava l'accesso alla comunità più ampia dei liberi cittadini.

Se, da una parte, non sono mancati studi ed analisi miranti ad evidenziare il potenziale – e spesso effettivo – rischio distorsivo ed escludente di tale abbinamento, dato che le Gilde potevano – secondo criteri propri – determinare

⁽¹¹⁵⁾ Il riferimento è qui allo studio di R Schalk, P. Wallis, C. Crowston, C. Lemerchie, *Failure or Flexibility? Apprenticeship Training in Premodern Europe*, in *Journal of Interdisciplinary History*, 2, 2017, pp. 131–158.

non solo le condizioni di lavoro, ma anche di vita dei cittadini ⁽¹¹⁶⁾, dall'altra questa integrazione tra dimensione economica e sociale ha permesso una regolazione dei mestieri basata sull'appartenenza a gruppi autodeterminati che si riconoscono e riconoscono altri gruppi come parte di una società più grande: il mestiere era cioè il "punto di vista" dal quale si guardava alla realtà economica e sociale, assieme.

L'opera di "rappresentanza" delle Gilde era quindi parte integrante dei processi anche sociali e pubblici, e pensava l'apprendistato non tanto e non solo come un percorso di formazione – concetti di fatto alieni al pensiero dell'epoca –, ma come via di maturazione personale e di costruzione di un'identità sociale, coincidente e non alternativa con il possesso di una maestria particolare ⁽¹¹⁷⁾. Non a caso, Cipolla nelle sue analisi dedicate alla storia economica dell'Europa preindustriale arriva ad identificare nel "capitale sociale" ⁽¹¹⁸⁾ l'elemento determinante i processi economici, ma anche politici del tempo, un capitale corrispondente ad una trama di relazioni basate sul reciproco riconoscimento, a sua volta poggiato sullo svolgimento di un mestiere, e come tali parti di un corpo più grande, capace di reagire in maniera coordinata davanti alla tradizionali instabilità economica, politica e sociale che ha contraddistinto il periodo in analisi.

La ricostruzione finora svolta permette di comprendere, almeno in parte, la scarsa attenzione agli aspetti che potremmo definire "formativi" dell'apprendistato da parte delle Gilde: negli statuti non se ne parlava, e nei contratti o accordi sottoscritti si faceva spesso un generico riferimento all'insegnamento dell'"arte", o al fatto che il maestro non doveva nascondere nessun "segreto" del mestiere all'apprendista. In realtà, sono note diverse controversie sorte tra apprendista e maestro, o tra i genitori del giovane e il maestro, e basate sull'accusa che non era stata impartita la formazione pure concordata. Il maestro nel caso in cui avesse trasmesso solo in parte le sue conoscenze all'apprendista avrebbe infatti impedito di formare un suo potenziale concorrente, o semplicemente avrebbe potuto impiegare il giovane in compiti dallo scarso valore formativo, ripetitivi e richiedenti scarse conoscenze, oppure ancora "usarlo" esclusivamente come aiutante domestico, senza insegnargli davvero il mestiere né farlo lavorare in bottega. Avrebbe così ottenuto maggiori benefici ad un costo ridotto e senza potenziali rischi per il futuro.

⁽¹¹⁶⁾ Se tali azioni abbiano generato effetti negativi, o positivi, sulla società europea è approfondito in P. Wallis, B. De Munck, C. Crowston, R. De Kerf, M. Hoogenboom, C. Kissane, C. Minns, M. Prak, *Barriers to Citizenship and Trades in Early Modern Europe*, bEUcitizen Working Paper, 2015.

⁽¹¹⁷⁾ Il rimando è qui a A. Levene, "Honesty, sobriety and diligence": master-apprentice relations in eighteenth- and nineteenth-century England, in *Social History*, 2, 2008, pp.183-200.

⁽¹¹⁸⁾ Il rimando è ancora a C.M. Cipolla, *Storia economica dell'Europa pre-industriale*, Il Mulino, 2002 (ma 1974).

Un sistema così costruito non avrebbe potuto, però, reggere a lungo, dato che nessun giovane avrebbe, di conseguenza, scelto di svolgere un apprendistato. Anche in questo caso, le Gilde ma soprattutto le istituzioni locali erano determinanti per garantire che la formazione pattuita venisse effettivamente svolta. In particolare, gli enti pubblici miravano a riequilibrare potenziali squilibri basati sul fatto che le Gilde, o almeno gli organi preposti al loro controllo, erano composte da maestri che avrebbero dovuto sanzionare un loro compagno. La presenza di un insieme di regole sostenute e concretamente fatte rispettare anche da istituzioni esterne al solo mondo dei mestieri sembra essere riconosciuto come un fattore determinante il successo ed il perdurare nei secoli dell'apprendistato.

Sono scarse le fonti dedicate a questo aspetto, non si conosce quindi con certezza come effettivamente l'apprendista acquisiva le competenze utili allo svolgimento del mestiere. Ciò nonostante, particolarmente accreditata in letteratura è la tesi recentemente riproposta da alcuni autori, che può essere così sintetizzata: il giovane “rubava con gli occhi” le conoscenze al maestro ⁽¹¹⁹⁾.

L'apprendimento era quindi per lo più mimetico, basato sulla trasmissione di conoscenze tacite ed incarnate attraverso il lavoro comune, e grazie ad una progressiva autonomia dell'apprendista: quest'ultimo iniziava il suo percorso svolgendo compiti umili e senza entrare direttamente nel processo produttivo, per poi acquisire col tempo maggiore autonomia fino ad arrivare a riconoscersi come parte di una totalità di cui conosceva il senso – cioè il fine del suo lavoro, il bene originato, e le diverse procedure per realizzarlo ¹²⁰.

La “maestria” di cui si è già parlato, e che sembra distinguere il lavoratore del contesto preindustriale da quello che sarà l'operaio della fabbrica moderna, era quindi una conoscenza non scientifica, ma operativa e tecnica, basata sul possesso di competenze tramandate tra le generazioni.

Questi aspetti propriamente “formativi” dell'apprendistato verranno approfonditi nei successivi paragrafi. Ciò che fin da ora è opportuno ricordare è che le Gilde giocavano un ruolo centrale nella “certificazione” della formazione ricevuta dal giovane, riconoscendo e attestando la conclusione del percorso di apprendistato: in un contesto socioeconomico come quello medievale e primo-moderno, contraddistinto da una molteplicità di asimmetrie informative e da una spiccata frammentarietà politica e amministrativa, nonché dall'assenza di scuole

⁽¹¹⁹⁾ «The view that apprentices had to steal with their eyes corresponds with the longstanding interest in the “mysteries” or “secrets” of the trade, which were believed to be jealously guarded within the guild framework». Così in B. De Munck, S.L. Kaplan, H. Soly (a cura di), *Learning on the shop floor. Historical Perspectives on Apprenticeship*, Berghahn Books, 2007, p. 15

⁽¹²⁰⁾ La capacità di vedere “il tutto nella parte” caratterizza la formazione artigiana. Sul punto si veda J. Gamble, *Modelling the Invisible: The pedagogy of craft apprenticeship*, in *Studies in Continuing Education*, 2, 2001, pp. 185-200.

aperte alla maggior parte dei cittadini, l'apprendistato rappresentava uno strumento utile a dimostrare il possesso di determinate competenze e quindi la capacità di svolgere un mestiere.

In sintesi, sembra emergere dalla ricostruzione svolta una distanza tra quanto disciplinato e regolato dalle gilde, e l'effettivo utilizzo dell'apprendistato. Le gilde ricorrevano ad esso per controllare l'accesso alla maestranza, per formare giovani lavoratori e trasmettere i segreti del mestiere tra generazioni, e anche come mezzo di inclusione (o esclusione) sociale. Queste finalità, emerse fin da primi studi dedicati all'argomento, sono in parte criticate dalle ricerche più recenti che, anche grazie alla disponibilità di numerosi fonti e dati quantitativi, mettono in crisi una visione "ideale" dell'apprendistato e della rappresentanza corporativa preindustriale. Una prima domanda che è quindi possibile porsi è: le regolazioni contenute negli statuti delle gilde, erano poi effettivamente rispettate?

È ormai un dato acquisito che l'apprendistato esisteva anche al di fuori dal sistema delle gilde: anzi, in alcuni territori, esisteva anche in assenza di queste. Non solo: anche là dove le gilde detenevano il potere pubblico, o comunque una grande influenza, l'apprendistato è sempre stato utilizzato anche per mestieri (e da parte di lavoratori) non appartenenti a questo sistema corporativo. E questo perché, come già ricordato, esistevano anche istituzioni pubbliche preposte a garantire il rispetto di questi accordi o contratti, i quali quindi non richiedevano necessariamente il controllo e l'autorità delle gilde.

È ormai pacifico evidenziare anche come la maggior parte degli apprendisti non completava il loro percorso. Se fosse stato uno strumento il cui unico fine era l'accesso alla maestranza, o il godimento di diritti civili, o ancora la "certificazione" delle competenze acquisite, sembrerebbe quindi plausibile affermare la sua efficacia solo per un numero limitato di casi.

In realtà, studi recenti ⁽¹²¹⁾ hanno dimostrato come questo dato non sia interpretabile come un elemento di debolezza del sistema: nella prassi

⁽¹²¹⁾ R Schalk, P. Wallis, C. Crowston, C. Lemerchie, *Failure or Flexibility? Apprenticeship Training in Premodern Europe*, in *Journal of Interdisciplinary History*, 2, 2017, pp. 131–158, dove si legge: «Premodern cities set out a normative institutional framework for work that appears on the surface to define a highly segmented labor market. Commentators have often taken these norms as reflecting quotidian realities. Yet, as this study, along with other recent studies, shows, the practice of apprenticeship in Europe was by no means rigid. Youths and journeymen came and went, from place to place, from master to master, and probably from occupation to occupation. Exit rates among apprentices were substantial, greater for outsiders than for insiders. Those apprentices who qualified as journeymen had only a slim chance to become masters, conditioned by the same factor, local connections, that affected apprentices' persistence. The evidence suggests that the distribution of "success" in apprenticeship and mastership reflects differences in opportunities, resources, and risks. Leaving an apprenticeship was not without cost, but the penalties—damage to reputation, uncertainty, and the risk of a lawsuit—were more likely to be outweighed by the benefits for youths who lacked close ties to the city and the craft that they were abandoning» (p. 154).

l'apprendistato era uno strumento ben più flessibile di quanto si potrebbe intuire dalla lettura dei soli statuti corporativi. I giovani che, spesso provenendo da contesti rurali o da famiglie con scarso reddito, frequentavano percorsi di apprendistato anche senza completarli, potevano tornare poi al loro luogo di origine dotati di conoscenze e competenze che permettevano loro di svolgere autonomamente – e al di fuori della sfera di influenza delle gilde – il mestiere acquisito.

Seppur, ad una prima lettura, questa dinamica possa sembrare una dimostrazione di un utilizzo distorsivo dello strumento, il perdurare delle regolamentazioni corporative e i pur sempre alti numeri di giovani formati al di fuori di questo sistema attestano un equilibrio che andava a beneficio di tutte le parti: i giovani lavoravano comunque per il maestro, il quale poi non doveva temere la loro futura concorrenza e acquisiva così manodopera a basso o nessun costo anche al di fuori dei limiti fissati dagli statuti, mentre gli apprendisti, non interessati o impossibilitati alla carriera all'interno della gilda, tornavano nei territori d'origine portando nuove conoscenze che spesso alimentavano il loro successo economico e anche la crescita a livello territoriale.

Questa flessibilità venne raggiunta non tanto grazie a nuove regolamentazioni, ma attraverso la costruzione di equilibri che nella prassi concreta della vita dell'epoca portavano beneficio a tutti i soggetti coinvolti.

1.3. Il ruolo delle gilde

Se quindi il modello “ideale” di apprendistato, come percorso a più fasi finalizzato all'acquisizione del rango di maestro, dell'indipendenza economica e del riconoscimento sociale, risulta essere limitato ad alcuni casi, a fronte di un ben più alto numero di apprendisti che non completavano il percorso, o che venivano formati al di fuori del sistema delle gilde, è opportuno tornare quindi a chiedersi le finalità – reali – per le quali le corporazioni ricorrevano a questo strumento.

Numerosi economisti, come già ricordato, vedono in questa attività unicamente il tentativo del sistema corporativo di controllare l'accesso al mestiere, secondo criteri propri basati spesso su legami famigliari, per escludere i lavoratori provenienti da altri territori dal godimento di diritti economici e sociali e così contrastare il libero sviluppo per tutelare interessi propri e diritti acquisiti. Questa tesi sembra criticabile per almeno due motivi, uno di merito e uno di metodo.

Nel merito, anche a fronte dei dati già ricordati, risulta impossibile mettere in secondo piano il ruolo che l'apprendistato ebbe all'interno delle strategie messe in atto dalle gilde, che di fatto furono l'istituzione principale che, per secoli, si occupò di garantire la regolazione di questo strumento e la sua diffusione: anche

quando veniva utilizzato al di fuori degli schemi corporativi, era a questi che era ispirata *anche* la contrattazione individuale.

Senza questa dimensione collettiva, non sarebbe stato possibile immaginare una così capillare diffusione dell'apprendistato in Europa. Non solo, se è pur vero che esso è stato utilizzato anche per limitare l'accesso al mercato, o secondo strategie miranti a conservare il potere detenuto, altrettanto errato sarebbe contrapporre ad un modello "collettivo" di apprendistato, utilizzato dalle Gilde per proteggere benefici economici e sociali, un modello "individuale" basato sulla sola dimensione formativa, e di comprovata efficacia. Un tentativo di questo tipo sembra replicare la stessa astrattezza del modello già criticato e che prevedeva la lineare progressione dell'apprendista fino alla carica di maestro.

L'impressione è che si debba quindi evitare di replicare schemi antitetici, arrivando ad identificare nelle Gilde istituzioni finalizzate alla sola protezione (a qualsiasi costo) dei propri membri, ma comprendere come la loro regolazione collettiva dell'apprendistato rese possibile la sua diffusione anche al di fuori del loro orizzonte di azione.

Inoltre, la flessibilità descritta andava spesso a vantaggio delle stesse Gilde, ed erano gli stessi maestri ad utilizzare poi concretamente questo strumento secondo molteplici finalità, non riducibili al solo controllo – rigido ed esclusivo – del mercato. La dimensione collettiva della regolamentazione lasciava poi ampi spazi in sede di contrattazione individuale. Arrivare ad identificare nella connessione tra rappresentanza sociale e apprendistato il desiderio di controllare la concorrenza sembra quindi una semplificazione lontana dalla realtà storica, così come astratto è il modello di apprendistato "ideale" già descritto.

Si comprende quindi facilmente anche l'obiezione di metodo, che è possibile muovere a questi autori. Così come già emerso per quanto riguarda le stesse Gilde (si veda il precedente capitolo, §4), elemento determinante è il punto di vista dal quale il fenomeno delle Gilde viene indagato. Se ci si limita ad osservare i potenziali effetti economici immediatamente connessi alla regolazione dell'apprendistato, come avviene nella lettura "classica" di queste istituzioni, allora gli autori che indicano nell'apprendistato uno strumento finalizzato alla sola esclusione economica e sociale di determinati soggetti svolgono una ricostruzione di per sé accurata e completa.

Ma se invece si intende indagare il ruolo giocato da questi corpi sociali come istituzioni che contribuirono alla costruzione dell'ordine sociale ed economico del tempo, inserite in una rete di relazioni più ampia (con altre Gilde, con le istituzioni pubbliche, con il potere politico), allora ciò che emerge è un modello di apprendistato saldamente poggiato sulla regolazione collettiva svolta, in primis, dalle Gilde, e concretamente sostenuta, nelle prassi, dalla presenza di altri attori e istituzioni, ma anche dagli stessi maestri, che ne resero possibile

l'efficacia, costruendo un sistema flessibile e capace di rispondere a molteplici – e non necessariamente contrastanti – finalità.

Così compresa, la rappresentanza corporativa risulta essere un attore determinante il successo dell'apprendistato nel contesto preindustriale, pur nella cornice più ampia di un sistema che oggi potrebbe essere definito di “collaborazione tra pubblico e privato”, dove la dimensione collettiva delle Gilde assumeva un ruolo non esclusivamente regolatorio delle modalità di utilizzo dello strumento, ma contribuiva anche a costruire quell'ordine sociale ed economico già richiamato, e del quale è ora possibile approfondirne due aspetti caratterizzanti: il valore sociale del mestiere e quello formativo del lavoro.

2. La costruzione di un'identità sociale: il mestiere

I mestieri, rappresentati dalle Gilde, erano un elemento centrale nella strutturazione dell'ordine sociale preindustriale. Per comprendere questo ruolo, è importante distinguerne il valore individuale da quello collettivo. Se infatti individualmente il lavoro svolto da una persona poteva essere riconosciuto come più o meno importante e dignitoso, in base ad una scala valoriale evidentemente mutevole nel tempo e nelle diverse culture, quando diventava criterio per l'appartenenza ad una dimensione collettiva, cioè era rappresentato dalle Gilde, acquisiva un ruolo differente.

Queste realtà non si limitavano infatti, come è già stato ricordato, a rappresentare gli interessi degli associati in ambito economico, ma avevano anche importanti responsabilità sociali: erano riconosciute come istituzioni centrali nella regolazione e nel mantenimento dell'ordine sociale. Avevano ruoli religiosi, culturali, avevano anche un importante peso politico, arrivando a volte anche a sostituirsi agli stessi poteri pubblici.

Il rapporto tra lavoratore e Gilde non può quindi essere compreso adeguatamente se pensato secondo le categorie proprie della rappresentanza moderna, emersa da un contesto politico, sociale ed economico completamente differente.

2.1. Apprendistato e mestieri

Attraverso di esse si entrava in un sistema di riconoscimento reciproco, a partire dal mestiere svolto, dove cioè il lavoratore diventava anche cittadino, uomo libero, riconosciuto come tale non tanto per l'abilità che dimostrava, o per la sua ricchezza, o per la sua famiglia di provenienza, quanto piuttosto per l'appartenenza ad una dimensione collettiva organizzata attorno al suo mestiere, che conferiva ad esso significati che andavano ben oltre la sola produzione di beni

o servizi. Non è un caso allora che, come già ricordato, erano proprio le gilde ad ammettere al godimento di specifici diritti civili, quali la libera impresa economica, i lavoratori provenienti dal contesto extra-urbano, anche grazie alla regolazione dell'apprendistato (¹²²).

Quest'ultimo non può quindi essere adeguatamente compreso se ridotto alla sua dimensione giuridica – limitandosi all'analisi delle disposizioni corporative o pubbliche miranti a regolarne durata e modalità di realizzazione – o economica – pur fondamentale per comprendere il successo e la diffusione di questo strumento, in un'economia contraddistinta da perduranti asimmetrie informative. Piuttosto, esso aveva un ruolo cruciale nella costruzione dell'identità sociale dei giovani, permettendo il loro ingresso in una società nel quale erano riconosciuti come adulti e liberi cittadini a partire dal mestiere svolto e grazie alla dimensione collettiva nel quale questo era inserito. Imparare un lavoro significa allora anche acquisire valori morali, entrare in una rete di conoscenze, spesso su base cittadina, comprendere il proprio ruolo all'interno della società del tempo.

Sono numerosi gli studi che, a questo proposito, riconoscono nel ruolo del maestro un segno della cultura patriarcale basata sul rispetto dei valori e della tradizione, riprodotta grazie a questi percorsi nel quale il giovane era completamente sottomesso alle indicazioni dell'adulto, che ne plasmava così non solo le conoscenze, ma anche la stessa personalità (¹²³). Una ricostruzione di questo tipo permette anche di comprendere alcuni degli aspetti meno “formativi” che pure caratterizzavano l'esperienza quotidiana degli apprendisti, quali il rischio di subire violenze continue da parte del maestro e di venir assegnati a compiti di rango servile.

Studi più recenti hanno ridimensionato questa visione “totalizzante” del potere del maestro, evidenziando il ruolo che soggetti terzi rispetto alla diade maestro-discepolo avevano nell'intervenire per riequilibrare questi rapporti e la relativa libertà di cui godevano molti apprendisti (¹²⁴). Resta però confermata, anche in queste letture, la posizione “morale” ricoperta dai maestri, guide che facevano del lavoro uno strumento con cui educare al rispetto dei valori dell'ordine sociale del tempo, e che grazie al valore collettivo ricoperto dal

(¹²²) Sul punto si veda, in particolar modo a proposito della mobilità degli apprendisti, T. Leunig, C. Minns, P. Wallis, *How fluid were labour markets in pre-industrial Britain? New evidence from apprenticeship records*, 2010, e T. Leunig, C. Minns, P. Wallis, *Networks in the Premodern Economy: The Market for London Apprenticeships, 1600—1749*, in *Journal of Economic History*, 2, 2011, pp. 413-443; K. Davids, B. De Munck (a cura di) *Innovation and creativity in Late Medieval and Early Modern European Cities*, Ashgate, 2014, P. Wallis, *Apprenticeship, Training and Guilds in Preindustrial Europe*, Economic History Society Working Papers, n. 5064, 2005.

(¹²³) Un'analisi pedagogica di questa tematica è sviluppata in D.F. Lancy, “*First You Must Master Pain*”: *The Nature and Purpose of Apprenticeship*, in *Anthropology of work review*, 2, 2012, pp. 113-126.

(¹²⁴) R. Schalk, *Splitting the bill. Matching schooling to Dutch labour markets, 1750-1920*, 2015, e in particolare pp. 30 e ss.

mestiere permettevano, in esito al percorso svolto, all'apprendista di essere pubblicamente riconosciuto, prima ancora che come lavoratore, come uomo libero.

2.2. Dimensione collettiva e mestieri. Oltre la dicotomia tra pubblico e privato

Un ruolo così importante per la tenuta della società preindustriale portava con sé inevitabili tensioni, legate alla grande influenza pubblica e politica di cui godevano i mestieri. Ad esempio, mutamenti economici e sociali potevano determinare squilibri anche all'interno delle stesse gilde, le quali spesso rappresentavano mestieri che, al loro interno, erano poi concretamente svolti da maestranze diverse. A volte queste trasformazioni favorivano così il sorgere di nuove associazioni, create da lavoratori prima appartenenti ad una gilda che ricomprendeva anche il loro mestiere: sono numerosi i casi storicamente documentati di tale processo.

Per meglio comprendere il valore sociale ricoperto dal mestiere, nella sua dimensione collettiva, nel periodo preindustriale può essere utile soffermarsi su un fatto molto noto, e cioè sul c.d. tumulto dei Ciompi, avvenuto nella Firenze del 1378 ⁽¹²⁵⁾. Non è questa la sede per un'attenta disamina dell'accaduto, né delle molteplici implicazioni riguardanti la stessa struttura organizzativa e politica del potere del comune toscano, ma ciò che preme sottolineare è che i lavoratori dell'Arte della lana che diedero vita a questa agitazione non chiedevano, in prima battuta, aumenti salariali, come pure ci si potrebbe aspettare se la rappresentanza sociale dell'epoca venisse compresa a partire da categorie moderne, ma la libertà di formare una propria gilda al fine di acquisire diritti sociali e soprattutto politici, per partecipare cioè direttamente alla regolazione della vita pubblica, economica e sociale.

La dimensione collettiva del mestiere era quindi intrinsecamente connessa, pur con le dovute differenze già più volte richiamate e inevitabilmente dovute al periodo ed al contesto considerato, al riconoscimento pubblico di un potere che non dipendeva esclusivamente, e nemmeno prioritariamente, dalle competenze possedute.

Questo elemento non può essere messo in secondo piano se si vuole comprendere il ruolo dell'apprendistato nella società preindustriale: in quanto mezzo privilegiato – ma non esclusivo – per formare i futuri maestri delle gilde,

⁽¹²⁵⁾ Sul punto si veda, tra i numerosi testi che approfondiscono questo evento storico, A. Kitchel, *The Ciompi Revolt of 1378: Socio-Political Constraints and Economic Demands of Workers in Renaissance Florence*, Unpublished paper, 2017, e R. C. Trexler, *Follow the flag. The Ciompi revolt seen from the streets*, in *Bibliothèque d'Humanisme et Renaissance*, 2, 1984, pp. 357-392.

esso era pensato all'interno di questa più ampia trama fatta di valori sociali e potere politico, a cui si guardava in prima battuta nella regolamentazione dello strumento.

Promozione del capitale umano e del capitale sociale sono dimensioni inscindibili nell'apprendistato preindustriale, dove l'imparare un mestiere voleva dire tanto acquisire competenze tecniche ed operative, quanto sapersi orientare nel contesto culturale e sociale nel quale il giovane era inserito. Da qui, l'importanza – per l'apprendista – di partecipare alle festività religiose e civili locali, nelle quali le gilde avevano sempre un ruolo di primo piano, e di rispettare un insieme di valori morali il cui insegnamento è oggi scisso da quello più propriamente professionale.

Individuale e collettivo sono quindi due dimensioni inevitabilmente intrecciate nel periodo preindustriale, dove il mestiere svolto dal singolo acquisiva un riconoscimento pubblico e un valore sociale – oltre che economico – quando organizzato collettivamente, e quindi rappresentato: da qui si comprendono sia le tensioni interne di questo sistema, dove i nuovi lavori o comunque i mestieri emergenti pretendevano un maggior potere grazie alla costituzione di nuove gilde, sia l'importanza della regolamentazione e della costruzione di percorsi utili non solo ad acquisire un riconoscimento delle competenze individualmente possedute, ma anche ad introdurre i giovani alla dimensione plurale, collettiva e partecipativa che contraddistingueva l'ordine sociale del contesto preindustriale europeo ⁽¹²⁶⁾.

Se quindi l'apprendistato ha questo cruciale scopo di costruzione dell'identità sociale dei giovani, non può esser messo in secondo piano anche il suo valore eminentemente formativo, e che pure si intreccia con quell'idea di mestiere che si sta tentando di ricostruire: il mestiere ben fatto che caratterizza la figura dell'artigiano medievale è parte integrando del valore pubblico riconosciuto alla sua opera e al suo mestiere ⁽¹²⁷⁾. Ad approfondire questo tema è dedicato il successivo paragrafo.

⁽¹²⁶⁾ «Ogni forma di apprendistato era una vera e propria scuola, però con pochissimi libri o addirittura con nessuno, dove il leggere e soprattutto lo scrivere rimasero a lungo facoltativi e i confini fra esperienze nel lavoro e nella vita extra-lavorativa erano labili, potendo entrambi essere momenti educativi importanti. Insomma, educava la dura vita di bottega sotto l'autorità del maestro, ma educavano anche i rapporti umani e i processi di socializzazione». Così in A. Santoni Rugiu, *Breve storia dell'educazione artigiana*, Roma, Carocci, 2008, p. 64.

⁽¹²⁷⁾ B. De Munck, *Artisans as knowledge workers: Craft and creativity in a long term perspective*, in *Geoforum*, 1, 2019, pp. 227-237, dove si legge: « the reputation of certain artisanal skills and of a given city co-emerged, partly because the artisans themselves tied their skills to the city as a body politic. That this was at all possible, was partly due to the specific political philosophy of that time. Cities were imagined as corporations, i.e., as bodies with a 'head' and 'members'. These members could be guilds (if they had succeeded in being accepted as members), which were themselves seen as bodies with a head (the board) and members (the individual masters, which were themselves 'head' of a household, the smallest unit of the body politic). Having access to the guild's privilege as a member (and, hence, becoming entitled to make certain

3. Il valore formativo del lavoro

Elemento centrale per comprendere il ruolo ricoperto dall'apprendistato nel contesto preindustriale è sua valenza formativa: come imparava il mestiere un apprendista, e quali erano gli “obiettivi formativi”? Come erano strutturato – se lo era – l'apprendimento?

I principali studi storici dedicati all'argomento sottolineando le scarse informazioni che è possibile ottenere dalla lettura degli statuti delle gilde. Le competenze da apprendere, e i metodi da utilizzare, non sono indicati quindi a livello collettivo. A livello individuale, nei singoli contratti o accordi di apprendistato si faceva un riferimento solo parziale a questi aspetti, sottolineando che il maestro doveva insegnare all'apprendista tutti “i segreti del mestiere”, oppure “la sua arte, e tutto ciò ad essa connesso” ⁽¹²⁸⁾. Non vi erano invece riferimenti alla metodologia da usare, se non limitati richiami al ruolo di “esempio” che ricopriva il maestro, al quale l'apprendista doveva rifarsi.

Sono quindi fonti indirette che permettono di approfondire le due domande poste in apertura. Per quanto riguarda la prima, è pacifico riconoscere che la formazione dell'apprendista mirava a renderlo un lavoratore autonomo, capace di governare tutti i processi produttivi caratterizzanti il lavoro svolto.

3.1. Un modello plurale

In realtà, è interessante notare come concretamente lo stesso percorso poteva essere differente da un apprendista ad un altro. Franceschi, analizzando contratti di apprendistato stipulati nella Genova del XIII secolo nel settore tessile, ha notato che alcuni prevedevano che il maestro avrebbe insegnato all'apprendista a tessere con la sola mano destra, mentre altri specificavano che avrebbe imparato ad usare

products in the city as an independent master) implied either being born a member as a master's son or finishing an apprenticeship term and a trial piece» (p. 234).

⁽¹²⁸⁾ Sul punto si rimanda ancora a P. Wallis, B. De Munck, C. Crowston, R. De Kerf, M. Hoogenboom, C. Kissane, C. Minns, M. Prak, *Contracting for Apprenticeship in Early Modern Europe*, bEUcitizen Working Paper, 2016, dove è possibile trovare esempi di contratti di apprendistato. A proposito del tema in oggetto, e cioè quello della formazione di cui è destinatario l'apprendista, si può leggere solo vaghi riferimenti “all'arte” e “alla scienza” del mestiere. Di seguito un esempio tratto da un contratto di apprendistato stipulato ad Anversa, nel 1655: «On the 25th of June Franchoy's Durieu and Margarethe Reyns his wife as the first party and Matheeus Van Beveren, woodcarver by profession, as the second party have assembled to arrange the apprenticeship of Franchoy's son Martinus Moens to Matheeus Van Beveren in the craft of woodcarving, in which Matheeus Van Beveren promises to teach Martinus diligently the art or science of his craft or art» (p. 31).

sia la mano destra, che quella sinistra. Questa differenza, apparentemente di poco conto, stava invece ad indicare due percorsi differenti:

«Il primo, che metteva il giovane in condizione di lavorare soltanto con la mano destra, afferrando e rilanciando la spoletta scelta dal maestro che sedeva insieme a lui al telaio «largo», ne faceva quello che la normativa della Linguadoca e della Castiglia chiama un «lanciatore» e gli statuti dei centri fiamminghi un «garzone della mano destra»; il secondo, che lo rendeva capace di lavorare con entrambe le mani, e quindi di tessere da ambedue i lati dello strumento, lo trasformava in un tessitore completo, teoricamente pronto per diventare maestro»⁽¹²⁹⁾

Casi come quello dell'apprendistato tessile a Genova non sono isolati⁽¹³⁰⁾, e permettono quindi di problematizzare tutte quelle ricostruzioni che si limitano a riconoscere nell'apprendistato un percorso formativo orientato all'acquisizione di competenze tecniche. Quest'ultime erano individuate, selezionate e insegnate anche in base al valore economico e sociale del percorso stesso: se il giovane entrava nel percorso di apprendistato per arrivare alla carica di maestro acquisiva una maestria che era diversa da quella del giovane che, arrivando magari da un altro contesto urbano e potendo disporre di mezzi (economici e di influenza sociale) inferiori, svolgeva l'apprendistato con il solo scopo di poter acquisire competenze utili allo svolgimento di un mestiere ben retribuito.

Pur quindi variando quantitativamente e qualitativamente, oggetto del percorso di apprendistato era l'acquisizione di competenze pratiche ed operative, relative ad una o più fasi dei processi di lavorazione caratterizzanti il "settore" nel quale operava il maestro. Come è già stato ricordato, a queste competenze tecniche si accompagnava anche una formazione morale del giovane, ma anche competenze relative a capacità che oggi definiremmo gestionali ed imprenditoriali.

⁽¹²⁹⁾ Così in F. Franceschi, *Il mondo dei salariati urbani*, in S. Carocci (a cura di), *La mobilità sociale nel medioevo*, Ecole française de Rome, 2010, pp. 305-306.

⁽¹³⁰⁾ Ad esempio, sempre a proposito del settore tessile: «Alcuni documenti milanesi del quarto decennio del XVI secolo mostrano con chiarezza la distinzione tra ricamatori «semplici» e ricamatori «disegnatori»: un caso emblematico, citato in un recente saggio da Maria Paola Zanoboni, si riferisce a un pittore che accolse nella propria bottega un'apprendista per farne una maestra di ricamo capace anche nell'arte del disegno; dopo qualche tempo, presso la stessa bottega, giunse anche il fratello della donna, il quale invece fu regolarmente salariato – diversamente da quanto accadeva per l'apprendistato – per il proprio lavoro di ricamatore non specializzato. Una simile distinzione nel percorso di apprendistato, relativa cioè al grado di specializzazione professionale, si ritrova anche nel settore della tessitura: a Piacenza, per esempio, già nel XIII secolo gli statuti ripartiscono i giovani operanti nelle botteghe in fanticelli ad discendum (i futuri maestri di tessitura) e fanticelli de mercedibus (semplici salariati)». Così in C. Borgioli, *Tessuti e ricami. Progettualità ed esecuzione tra Medioevo e Rinascimento*, in *Predella*, 3, 2011, pp. 59-73, qui p. 66. Si veda anche F. Franceschi, *Il mondo dei salariati urbani*, in S. Carocci (a cura di), *La mobilità sociale nel medioevo*, Ecole française de Rome, 2010, pp. 289-306.

Nella bottega premoderna, il maestro era infatti chiamato anche a gestire la contabilità e la dimensione commerciale dell'impresa, la quale richiedeva una preparazione specifica: anche a questa finalità rispondeva l'apprendistato. Nella citazione di Lyon posta in apertura ⁽¹³¹⁾ si evidenzia come il tentativo di stabilire semplici parallelismi storici tra un'idea di apprendistato "moderna", come percorso di formazione professionalizzante basato sulle conoscenze di particolari tecniche sia destinato a fallire, data la complessità del sistema preindustriale.

3.2. Lavoro ed etica pubblica

Ulteriori studi sottolineano come il primo "obiettivo formativo", se così si può dire, dei percorsi di apprendistato era la riproduzione di un certo ordine morale e sociale, dove al maestro corrispondeva il potere pubblico a cui bisognava sottomettersi per svolgere il proprio ruolo nella società del tempo. Un percorso quindi finalizzato, almeno prevalentemente, non alla trasmissione di conoscenze tecniche, ma di valori morali, miranti al mantenimento dell'ordine costituito e alla difesa dei privilegi di genere, e di ceto, caratterizzanti il contesto preindustriale ⁽¹³²⁾, come già ricordato. Obiettivo dell'apprendistato era quindi formare cittadini diligenti, onesti, laboriosi, pronti ad adeguarsi alle norme del tempo, attraverso la realizzazione di questi percorsi nei quali sperimentavano una sottomissione anche fisica, dove la fatica e gli sforzi a cui era sottoposto il giovane altro non erano che un metodo scelto per inculcare il rispetto dell'ordine socioeconomico vigente.

Questa tesi, che acquisisce particolare rilevanza, come si vedrà (cfr. Parte II, capitolo I), nel periodo moderno e a seguito della rivoluzione industriale, presenta degli elementi di indubbio interesse e utili a comprendere la complessità caratterizzante l'apprendistato nel contesto qui indagato, ma non ne esaurisce le funzioni né riesce a darne una ricostruzione completa.

Come infatti già sottolineato, e come viene ben messo in evidenza dalle fonti storiche richiamate, la presenza di una formazione professionalizzante e specifica, legata al mestiere da apprendere e all'eventuale – futuro – ruolo di maestro, integrata da una formazione che potremmo definire "economica" e

⁽¹³¹⁾ Ci si riferisce a L. S. Lyon, *Medieval English Apprenticeship as Business Education*, in *The School Review*, 8, 1920, pp. 585-599

⁽¹³²⁾ Sul punto si veda, per un approfondimento pedagogico, T.H.J. Marchand, *Muscles, Morals And Mind: Craft Apprenticeship And The Formation Of Person*, in *British Journal of Educational Studies*, 3, 2008, 245-271. Così anche in G. Zago, *Il lavoro tra pensiero e azione: dalla bottega alla fabbrica*, in G. Alessandrini (a cura di), *Atlante di Pedagogia del Lavoro*, Franco Angeli, 2018, pp. 185-218, dove si legge che «Nel posto di lavoro il giovane maturava una formazione completa, poiché la bottega era, contemporaneamente, «luogo di saperi professionali», ma anche «di modelli comportamentali, di atteggiamenti mentali» che concorrevano alla formazione della personalità del giovane», p. 190. Sul punto si veda anche A. Yarbrough, *Apprentices as Adolescents in Sixteenth Century Bristol*, in *Journal of Social History*, 1, 1979, pp. 67-81.

trasversale mal si conciliano con una visione dello strumento tutta poggiata sulla sola tesi della riproduzione dell'ordine sociale costituito. Se, indubbiamente, la cultura dell'epoca mirava anche attraverso questo strumento a favorire la trasmissione di valori morali e garantire la difesa di un determinato ordine sociale, l'opera delle gilde – e non solo – realizzata nel ricorso all'apprendistato non può certo qui esaurirsi.

Al di là delle molteplici finalità perseguite, al centro dell'esperienza formativa dei giovani apprendisti stava il lavoro, prevalentemente realizzato nella bottega di un maestro, o presso la sua abitazione. Questa forma di “lavoro artigiano” – definizione che pur non riesce a ricomprendere tutte le forme di apprendistato, ad esempio quello finalizzato ad apprendere il mestiere di mercante – tipica del contesto preindustriale è stata da numerosi autori, soprattutto nella scia delle analisi di Marx, messa in contrapposizione a quella moderna, cioè al “lavoro industriale”.

Rispetto a quest'ultimo, quello artigiano è frutto di creatività, libertà, basato sul possesso di conoscenze teoriche e pratiche che permettono al lavoratore il dominio sull'oggetto che manipola. La conoscenza è incarnata nel lavoratore, è una sapienza tacita che può essere trasmessa solo attraverso l'esempio e l'imitazione. Il lavoratore industriale sarà, invece, ridotto a ingranaggio, al servizio della macchina: svuotato delle sue competenze, rese superflue dall'organizzazione del lavoro tipico delle prime grandi fabbriche moderne.

Anche questa visione del lavoro preindustriale rischia, alla prova dell'approfondimento storico, di perdere credibilità a causa della sua astrattezza: anche grande parte del lavoro artigiano era meccanico, ripetitivo, e realizzato grazie al possesso di un numero limitato di competenze. La stessa natura “flessibile” dell'apprendistato, in grado di adattarsi ai diversi mestieri prevedendo durate differenti in base all'effettivo impegno richiesto per guadagnare tutte le conoscenze necessarie, testimonia di un'eterogeneità che suggerisce di non ragionare per semplici contrapposizioni tra una forma di lavoro come autorealizzazione ed espressione di sé – quello artigiano – e una invece di svilimento della propria personalità al servizio della macchina – quello industriale. La realtà, ancora una volta, si presenta sfaccettata e irriducibile a categorie interpretative univoche.

3.3. Le caratteristiche dell'esperienza formativa

È già stata ricordata l'attività svolta dalle istituzioni pubbliche a tutela degli apprendisti, i quali potevano subire violenze fisiche e ricevere una scarsa, quando non completamente assente, formazione. Tanto che, come dimostrato negli studi di Ogilvie, non era infrequente che i lavoratori – ad esempio le donne – esclusi dal sistema dall'apprendistato o che non avevano intrapreso questa strada,

possedessero le stesse competenze – quando non, addirittura, in misura maggiore – dei giovani che avevano completato un percorso di apprendistato ⁽¹³³⁾. L'equiparazione tra apprendistato, lavoro artigianale, e formazione dei giovani risulta, così posta, astratta e lontana dalla concreta dinamica di lavoro e apprendimento nella quale erano coinvolti i giovani nel periodo preindustriale.

Ciò nonostante, sebbene queste ricostruzioni abbiano il pregio di restituire una visione più chiara sui processi di formazione svolti durante i percorsi di apprendistato, non devono però indurre a ritenere questo connubio come fragile o solo eventualmente presente.

Se infatti è pur vero che l'apprendistato poteva essere un percorso dallo scorso valore formativo, esso ha rappresentato, per diversi secoli e almeno fino al sorgere delle prime scuole, il principale strumento destinato alla formazione dei giovani, caratterizzato dall'assoluta centralità dell'esperienza lavorativa come fonte di apprendimento ⁽¹³⁴⁾. I giovani seguivano il maestro nelle sue attività quotidiane, “rubando con gli occhi” ⁽¹³⁵⁾ le sue conoscenze e i segreti delle sue

⁽¹³³⁾ È la tesi di Ogilvie. Sul punto si veda, oltre ai testi già richiamati, S. Ogilvie, *Can we Rehabilitate the Guilds? A Sceptical Re-Appraisal*, Cambridge University, 2007, dove si legge che: « Guilds made apprenticeship and journeymanhip compulsory, but then often failed to guarantee skills: they did not penalize masters who neglected apprentices, they issued certificates to apprentices without examination, and they conferred mastership licenses on journeymen without seriously testing skills. This resulted from the incentives which guilds had, as associations of masters, to certify members' sons without discrimination, and to permit opportunism by masters who did not wish to incur the costs of training their apprentices or journeymen. Evidence on how guilds actually operated suggests that they imposed apprenticeship, journeymanhip, and mastership requirements not to ensure skilled training but rather as a means rhetorically to justify and practically to monitor the entry barriers that sustained their monopoly rents» (p. 16).

⁽¹³⁴⁾ «In its best days apprenticeship was not merely a system of technical instruction, it was also a method of education, and indeed the only method available for the majority of boys. It is true there was little book learning, but general training and the formation of character were as much the master's business as the teaching of a handicraft. This double nature of apprenticeship was openly and universally recognised by the guilds, which until the last days of their existence made bye-laws regulating the conduct and domestic life of apprentices, and thus gave their support to masters in this side of their work ; it was recognised also, as late as 1814, by the House of Commons, when the chief motive of those who opposed the repeal of the Statute of Artificers was the belief that apprenticeship had a social value apart from any question as to its necessity in the workshop. This educational purpose of apprenticeship clearly influenced the conditions of service. In the first place, until the decadent days of apprenticeship in the eighteenth century, the "in door system " was strictly enforced; the apprentice, that is to say, lived in his master's house, and was regarded as a member of the family, for whose moral and physical development the master was responsible all day and every day. Further, the guilds saw to it that the lad was bound to a suitable master» Così in J. Dunlop, *English apprenticeship and child labour, a history*, The MacMillan Company, 1912, p. 172.

⁽¹³⁵⁾ «The view that apprentices had to steal with their eyes corresponds with the longstanding interest in the “mysteries” or “secrets” of the trade, which were believed to be jealously guarded within the guild framework. It may, however, be argued that journeyman's travels from town to town [...] was in fact conducive to learning and disseminating new techniques» così in B. De Munck, S.L. Kaplan, H. Soly (a cura di), *Learning on the shop floor. Historical Perspectives on Apprenticeship*, Berghahn Books, 2007, p. 15.

tecniche. È una forma di apprendimento basata sulla *mimesis*, cioè sull'osservazione partecipante e sulla riproposizione di quanto fatto dal maestro, con una destrezza che viene acquisita non grazie allo studio – momenti di “formazione frontale” erano completamente assenti, e solo raramente gli apprendisti imparavano anche a leggere e scrivere – ma attraverso la ripetizione dei gesti.

Non esistevano, in questo senso, manuali o libri di testo a cui rifarsi: il giovane che iniziava l'apprendistato entrava in contatto con un'alterità fatta di corpi, gesti e strumenti: guadagnava una sapienza incarnata, nella quale il guardare, il toccare, il provare e il riprovare erano gesti tanti consueti come sarebbe poi stata la lettura di un libro o l'ascolto di una lezione.

C'è, nell'esperienza dell'apprendistato medievale, un'assoluta centralità del corpo quale fonte di conoscenza, non subordinato all'intelletto: non quindi esecutore di compiti, né “macchina” che applica nella prassi quanto conosciuto in teoria, quanto piuttosto fonte primaria di nuovi saperi. La centralità epistemologica del corpo come luogo centrale di apprendimento fa dell'apprendistato un percorso che sfugge dalle attuali categorie di formazione “pratica” o “*work-based*”: qui il punto non era alternare teoria o prassi, o subordinare una all'altra, ma scoprire una maestria che connetteva in una totalità le mani e il cervello, la destrezza e la sapienza.

Il lavoro-apprendimento dell'apprendista non si concentrava però su quest'unica dimensione, relazionale, con il maestro del quale carpiva i segreti e le tecniche, ma si diffondeva anche nelle molteplici attività nelle quali era coinvolto. Il lavoro nella bottega era infatti prevalentemente collaborativo e frutto di una continua interazione tra diversi lavoratori: nella stessa realtà era possibile incontrare più maestri, diversi soci o lavoratori, esperti artigiani, lavoratori salariati o a giornata, e ovviamente più apprendisti.

Anche la dinamica lavorativa – formativa della bottega non può quindi essere ridotta al solo rapporto tra giovane in formazione e adulto dotato della maestria ricercata, ma era spesso caratterizzata da una pluralità di figure in base al settore produttivo di riferimento, alla collocazione geografica, al periodo considerato, nonché ovviamente in base alle specificità proprie di ogni singolo contesto lavorativo.

La conoscenza maturata dall'apprendista non era quindi mai frutto di una relazione esclusiva, ma il giovane veniva introdotto ad una pluralità di relazioni che lo accompagnavano a maturare quella che può essere definitiva la consapevolezza di una totalità di senso e di scopo, cioè di un gruppo dove anche le differenze in termini di responsabilità, attività svolte, e competenze si organizzavano in un processo unico del quale anche il giovane apprendista si riconosceva come parte integrante e, con il passare del tempo, fondamentale. E questo, ancora una volta, non in una logica di produzione seriale e ripetitiva, ma

di creatività e collaborazione continua, libera se non per quanto stabilito dal maestro e imposto dalle tecniche utilizzate.

La conoscenza del mestiere non era quindi mai una conoscenza esclusivamente personale, nel senso di esclusivo possesso di un'unica persona che, posta al di fuori del processo produttivo, lo pianificava e lo regolava; piuttosto, essa emergeva dalla concreta, continua, collaborazione sapiente tra tutti i lavoratori presenti nella bottega, senza esclusioni.

Anche se è sempre opportuno richiamare una doverosa prudenza davanti a banali semplificazioni del lavoro medievale e preindustriale, è innegabile che molti dei prodotti realizzati erano necessariamente frutto della creatività dei lavoratori, che apponevano il proprio marchio – riconosciuto dalla gilda e secondo le sue regolazioni – affermando così la propria identità *nel* lavoro svolto.

Soprattutto per quanto riguarda i mercati dei beni di lusso, in costante crescita a partire dal XIV secolo ⁽¹³⁶⁾, questa attenzione alla personalizzazione dei prodotti, sia in base alle richieste dei clienti sia alle competenze dei lavoratori, attestata poi dalla marchiatura, non fa che alimentare un'idea di lavoro come necessariamente implicante un coinvolgimento personale e una messa in azione delle proprie competenze e, soprattutto, della propria creatività.

Un lavoro quindi che portava l'apprendista ad esprimere sé stesso nell'opera realizzata, e che aiuta quindi a comprendere quanto detto in precedenza (si veda *infra*, §2) a proposito della costruzione della sua identità sociale e personale: i giovani coinvolti in questi percorsi erano (frequentemente) a contatto con realtà nelle quali il lavoro era, necessariamente, espressione di sé e condivisione continua di conoscenze, lavoro “ben fatto” ⁽¹³⁷⁾ e manifestazione della competenza della persona, e quindi esperienza di maturazione individuale e di arricchimento continuo.

La “capacità formativa” del lavoro deve, quindi, essere qui cercata e non altrove: nell'ontologia dell'esperienza lavorativa preindustriale. Tacita, incarnata, mimetica, collaborativa, plurale, partecipata. Non, quindi, una banale ripetizione di quanto già visto, né semplice relazione tra maestro e allievo: ma prima di tutto luogo di apprendimento che ha alla propria base, come possibilità dell'esperienza stessa, una certa organizzazione del lavoro e un suo riconosciuto valore antropologico, prima ancora che sociale e culturale. L'apprendistato non può quindi essere ridotto a “percorso formativo”, applicando al passato categorie contemporanee: esso era un percorso di crescita personale e professionale basato

⁽¹³⁶⁾ Sul punto si veda H. Pirenne, *Storica economica e sociale del medioevo*, Newton Compton, 2012 (ma 1922), e M. Bloch, *Lavoro e tecnica nel medioevo*, Laterza editore, 2004 (ma 1959)

⁽¹³⁷⁾ Sul lavoro come opera “ben fatta”, si veda, tra gli altri, R. Sennet, *L'uomo artigiano*, Feltrinelli, 2008 (ma 1997), e in particolare p. 143.

sul lavoro e sulla trama di relazione che esso portava con sé: con il maestro, con gli altri lavoratori, con la società stessa.

È in questa dimensione relazionale e plurale che forse si può meglio comprendere la connessione tra l'apprendistato e le Gilde.

Dalle fonti a disposizione ⁽¹³⁸⁾, emerge come quest'ultime solo limitatamente intervenivano anche per proporre correttivi davanti alle esperienze più evidentemente contraddistinte dallo sfruttamento indiscriminato dei giovani. Come peraltro è già stato sottolineato, in diversi luoghi l'apprendistato si era diffuso al di fuori del sistema delle Gilde, le quali quindi non erano né un elemento sufficiente, né necessario per il ricorso a questo strumento.

La ricostruzione svolta e le fonti storiche richiamate sembrano però suggerire che l'apprendistato come sistema di costruzione dell'identità sociale e professionale dei giovani, non quindi come "semplice" iter formativo, sia stato reso possibile da una "rappresentanza" incentrata sulla regolazione dei mestieri quali elementi costituenti lo stesso ordine sociale ed economico del tempo. L'apprendistato era cioè parte di un orizzonte più ampio, non un percorso fino a sé stesso: un orizzonte nel quale aveva lo scopo di momento di formazione delle capacità personali, professionali, di maturazione individuale, di costruzione della propria identità, collettivamente riconosciuto quale momento necessario per l'inserimento nella comunità.

Questo era possibile dalla scelta delle Gilde di "usarlo" come iter necessario per l'acquisizione della qualifica di maestro, cioè per l'inserimento a pieno titolo in questi corpi sociali, ma anche come passaggio necessario per l'acquisizione di diritti civili.

L'apprendistato era quindi un "sistema" sociale ed economico, in quanto contraddistinto da un continuo intreccio determinato dal ruolo di istituzioni pubbliche, private, collettive, che rende impossibile ogni tentativo di ridurlo all'incontro dell'interesse tra due parti, in una dimensione prettamente privata. Esso poi acquisiva un valore specifico all'interno dell'azione regolativa delle corporazioni, dato anche il suo cruciale valore economico, sul quale ora è possibile soffermarsi.

4. Capitale umano e capitale fisso: il valore economico dell'apprendistato

⁽¹³⁸⁾ Si veda, ancora una volta, i contributi raccolti in M. Prak, P. Wallis (a cura di), *Apprenticeship in Early Modern Europe*, ed. cit. Il giudizio sul punto è ben consolidato in letteratura.

È già stato richiamato il valore del capitale umano quale elemento cruciale per lo sviluppo economico preindustriale. In realtà, come si avrà modo di approfondire (vedi Parte II, capitolo 3), l'importanza rappresentata da lavoratori dotati di adeguate competenze per la gestione dei processi produttivi e delle tecniche è sempre stata centrale nella storia economica. Ciò nonostante, è un dato acquisito dalla storiografia il ruolo marginale degli investimenti in capitale fisso nel periodo preindustriale europeo. Questo, d'altro canto, non sta a significare che le tecniche non si sono evolute nel corso dei secoli, né che l'innovazione era assente: semplicemente, è un dato che dimostra la maggiore importanza del capitale umano rispetto a quest'ultima variabile.

Rispetto a quelle che sono le letture tradizionali – come quella di Becker⁽¹³⁹⁾ – dedicate al tema del capitale umano, gli autori che si sono concentrati sull'obiettivo di “pesare” il ruolo di questa fattore nell'economia preindustriale hanno dovuto necessariamente prendere in considerazione elementi differenti: non, ovviamente, i titoli di studio – assenti nel contesto preindustriale – né la sola presenza di università – appannaggio di un numero limitato di persone – quanto piuttosto le competenze possedute, ad esempio al termine di un percorso di apprendistato, misurate grazie ai salari od ai guadagni ottenuti.

Ciò che emerge, da analisi come quelle di Van Zanden sul settore delle costruzioni ⁽¹⁴⁰⁾, è che chi svolgeva un apprendistato aveva, di conseguenza, migliori salari e guadagni, rispetto a chi non accedeva a questi percorsi. Questo elemento di per sé rafforza anche la tesi di coloro che sostengono l'autentica

⁽¹³⁹⁾ Il rimando qui è a G.S. Becker, *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, The University of Chicago Press, 1993 (ma 1964). Per un'analisi svolta a partire dal punto di vista dell'apprendistato, si veda S. C. Wolter, P. Ryan, *Apprenticeship*. in E. A. Hanushek, S. Machin, L. Woessmann (a cura di), *Handbooks in Economics, Vol. 3*, North-Holland, 2011, pp. 521-576.

⁽¹⁴⁰⁾ J.L. Van Zanden, *The skill premium and the 'Great Divergence'*, in *European Review of Economic History*, 13, 2009, pp. 121-153, qui p. 134. L'autore svolge poi considerazioni particolarmente utili a comprendere il ruolo – o meglio, l'impatto – della regolamentazione delle Gilde sulla formazione dei giovani: «A low skill premium also generally appears to reflect a high level of human capital formation rather than a low demand for skilled labour as low-income countries typically have much higher skill premiums than rich ones. The link with institutional efficiency was also stressed: skill premiums are related to the efficiency of institutions for the formation of human capital, and the absence or presence of formal or informal barriers to entry in these professions. The data suggest that skill premiums in western Europe were not 'inflated' by conservative guilds; on the contrary, it appears that in regions with guilds the skill premium was on average lower than elsewhere (it is perhaps no coincidence that also in China and Japan guilds became increasingly important during the eighteenth and nineteenth centuries). Finally, by analysing the links between the skill premium and long-term demographic change, the impact of demand factors and of the flexibility of the supply of skills could also be studied. In other words, a low skill premium reflects the fact that households have access to relatively efficient labour markets and capital markets, and that institutions for the formation of human capital are working well. A low skill premium also seems to point to relatively high levels of investment in human capital, which, following endogenous growth theory, will result in long-term economic growth» (p. 147).

dimensione formativa dello strumento, al di là delle sue finalità sociali e culturali, positive o negative.

Imparare un mestiere attraverso l'apprendimento situato e a diretto contatto con il maestro era così la scelta più diffusa per migliorare la propria condizione economica o semplicemente per accedere ad una buona carriera professionale. Wallis, a questo proposito, ricorda che più che all'istruzione tecnica e professionale contemporanea, l'apprendistato preindustriale deve piuttosto essere paragonato alla diffusione degli studi superiori, come cioè un percorso imprescindibile sia per la cittadinanza attiva di tutti i giovani, sia per il loro successivo inserimento lavorativo e la loro crescita professionale ⁽¹⁴¹⁾.

Non solo. Il fatto che diversi apprendisti erano retribuiti ha permesso a diversi autori ⁽¹⁴²⁾ di concludere che i giovani erano assegnati fin da subito ad attività produttive direttamente connesse al ciclo di realizzazione del bene, e che si inserissero così in un processo di maturazione professionale – testimoniata anche dall'aumento graduale della retribuzione – che li portava ad un'autonomia utile poi alla sostenibilità economica del mestiere svolto.

La presenza o meno di una retribuzione non era, però, garanzia della formazione ricevuta: a volte ad essere retribuiti erano quegli apprendisti che volevano ottenere velocemente competenze così da contribuire al sostentamento della famiglia, i quali erano poi spesso coloro che non concludevano il percorso, mentre non erano retribuiti coloro che svolgevano l'apprendistato per poi ottenere la maestranza: come più volte richiamato, questa contrapposizione non deve essere presa come un'oggettiva separazione tra due distinti modelli, ma come tipizzazione dei due poli tra i quali è poi possibile collocare le diverse tipologie di apprendistato.

Anche nel caso in cui si considerino percorsi che non prevedevano una retribuzione, solitamente frequentati da coloro che aspiravano poi alla carica di maestro, emerge il valore economico dell'apprendistato, non tanto per le competenze – tendenzialmente maggiori – ottenute, quanto piuttosto per l'importanza ricoperta dal raggiungimento del grado di maestro della corporazione, che apriva a possibilità di sviluppo e crescita altrimenti impossibili ai semplici “lavoranti”.

⁽¹⁴¹⁾ «If we sought a modern parallel for early modern metropolitan apprenticeship, it would be in mass higher education, not blue-collar apprenticeship”. Così in P. Wallis, *Labor, Law, and Training in Early Modern London: Apprenticeship and the City's Institutions*, in *Journal of British Studies*, 4, 2012, pp. 791-819, qui p. 793.

⁽¹⁴²⁾ «In short, an apprentice's training occurred *in parallel* with their engagement in work that offset the costs of their keep and instruction. Premodern apprenticeship was not a two-stage process of costly training followed by repayment, but a time when work and training were often indistinguishable» in P. Wallis, *Apprenticeship and Training in Premodern England*, in *Journal of Economic History*, 3, 2008, pp. 832-861, qui p. 850.

Queste evidenze dicono anche di una centralità delle competenze e delle conoscenze dei lavoratori rispetto al possibile output economico determinato dalla loro attività lavorativa. In un contesto nel quale le grandi innovazioni tecnologiche erano limitate, e dove spesso gli stessi strumenti erano utilizzati in diversi contesti, il bilanciamento tra capitale fisso e capitale umano era tutto a favore di quest'ultimo. Questa sproporzione era evidente nel caso del lavoro artistico e creativo, nel quale botteghe contraddistinte dall'utilizzo di tecniche simili era però decisamente diverse in termini di qualità dell'opera realizzata ⁽¹⁴³⁾. La stessa qualità era, generalmente, riconosciuta come frutto della persona del lavoratore, e non tanto degli strumenti utilizzati: da qui anche l'importanza del marchio richiesto dalle gilde, che stava a testimoniare una maestria di un gruppo di lavoratori, di una bottega, e non determinato in prima battuta dalla tecnologia utilizzata.

Indubbiamente nell'ampio periodo considerato non è possibile non sottolineare la presenza di un'alta percentuale di lavoro "povero", che non richiedeva conoscenze personali elaborate, come spesso era quello destinato alle donne o ai bambini nell'ambito domestico ⁽¹⁴⁴⁾. Così come altrettanto centrale era il dotarsi delle più moderne tecnologie per continuare a compere sul mercato, soprattutto per quelle attività basate sui commerci su larga scala. Ma questa competitività non era raggiunta dal solo possesso di una determinata organizzazione del lavoro o da innovazioni tecnologiche: senza la disponibilità di *chi* quelle macchine e quegli strumenti sapeva utilizzarli per produrre un bene di qualità, questi fattori sarebbero stati completamente inutili.

L'apprendistato aveva quindi un'importante funzione sia individuale, per favorire l'inserimento lavorativo "di qualità" del giovane che l'aveva svolto o

⁽¹⁴³⁾ Si veda ad esempio M. Bruno, «*Garzone in botega [...] perché tal arte apparasse*». *L'apprendistato nelle botteghe degli scultori a Genova tra XVII e XVIII secolo*, in A. Bellavitis, M. Frank, V. Sapienza, *Garzoni. Apprendistato e formazione tra Venezia e l'Europa in età moderna*, Universitas Studiorum, 2017, pp. 169-190, e M. Hochmann, *La formazione del pittore a Venezia durante il Cinquecento*, in A. Bellavitis, M. Frank, V. Sapienza, *Garzoni. Apprendistato e formazione tra Venezia e l'Europa in età moderna*, Universitas Studiorum, 2017, pp. 49-64.

⁽¹⁴⁴⁾ Per una ricostruzione C. Barbagallo, *Capitale e lavoro. Disegno storico*, Consorzio lombardo fra industriali meccanici e metallurgici, Milano 1925, che riferendosi al periodo medievale ricorda che: «Ogni famiglia produce per conto proprio gli oggetti rispondenti ai bisogni elementari della vita, e, come in antico, rinasce la confusione dei mestieri in una stessa persona. Il contadino costruisce la sua casa e ne fabbrica il mobilio; la sua donna impasta il pane, fila la lana, tesse i vestiti; nella stessa cerchia domestica ciascuno partecipa, quale consumatore, ai frutti del lavoro che egli stesso ha prodotti. Una certa divisione, tuttavia, appare nei grandi domini feudali, e specialmente in quelle meravigliose aziende collettive, che sono i monasteri. Ma anche qui la produzione e il consumo si esauriscono nella breve cerchia della famiglia, si tratti, nell'un caso, di numerose famiglie signorili che comprendono gli schiavi e i servi della gleba (come esattamente avveniva nella primigenia famiglia patriarcale), si tratti, nell'altro, di una comunità, composta di centinaia di persone del medesimo sesso: i monaci o le monache» (p. 50). Sul punto si veda anche M. Kranzberg, J. Gies, *Breve Storia del Lavoro. L'organizzazione del lavoro umano nel suo processo evolutivo*, Mondadori, 1991 (ma 1975).

addirittura completato, ma anche collettivo, nel tramandare in un contesto nel quale l'educazione non era formalizzata in manuali o testi, né vi erano istituzioni ad essa preposte, conoscenze e competenze utili alla competitività e allo sviluppo dei territori e delle città.

Capitolo III

LE DIMENSIONI DELL'INNOVAZIONE

Attraverso i secoli e fino ad epoca recentissima le tecniche non si diffusero praticamente mai mediante l'informazione scritta. Il mezzo prevalente di diffusione fu la migrazione dei tecnici. La diffusione delle tecniche fu cioè un prodotto della diffusione del "capitale umano".

(C.M. Cipolla, *Storia economica dell'Europa preindustriale*, Il Mulino, 2002 (ma 1974), p. 215.)

Comparison with its organizational competitors therefore suggests that it was the technological edge provided by institutionalized apprenticeship, by its associated specialized labor markets, and by the quasi-monopoly rents over innovation that underpinned the craft guild's long-term survival. For centuries, alternative arrangements were out-competed, restricted to low-skill manufactures like protoindustry, or forced to inhabit institutional niches like centralized manufactories.

(S.R. Epstein, *Craft Guilds, Apprenticeship, and Technological Change in Preindustrial Europe*, in *The Journal of Economic History*, 3, 1998, pp. 684-713, qui p. 706.)

Technological innovation always has also depended on the movement of people. [...] Journeymen's migrations first emerged in the Late Middle Ages and in the later sixteenth century in large parts of Europe (in particular Central Europe) often assumed an obligatory character by the introduction of Wanderzwang or Wanderpflicht, supervised by guilds and/or local or territorial governments. The argument has been proposed that journeymen's travels in the framework of the corporate system, whether deliberately or unintentionally, made a significant contribution to technological progress because they served as a regular medium to transfer advanced knowledge and skills from one city or region to another.

(K. Davids, *Guilds, guildsmen and technological innovation in early modern Europe: the case of the Dutch Republic*, Paper presentato alla conferenza "Guilds in Europe", Utrecht, 21-22 Gennaio 2000)

Sommario: 1. La centralità delle competenze e la mobilità dei lavoratori. – 2. Il sistema delle licenze e dei “brevetti” – 3. L’apprendistato e la diffusione dell’innovazione

1. La centralità delle competenze e la mobilità dei lavoratori

Non è un’operazione semplice tracciare una geografia dell’innovazione nel periodo preindustriale. Nonostante la disponibilità di numerose analisi dedicate alla storia delle tecnologie, tra cui si segnalano le opera di Bloch ⁽¹⁴⁵⁾ che per prime riuscirono ad infrangere il muro di pregiudizi secondo i quali il periodo medievale era stato contraddistinto dalla totale assenza di innovazioni e da un costante ristagno economico, la ricostruzione delle diverse sfaccettature, significati e valori che questo termine ha assunto, soprattutto in ambito economico e con particolare riferimento al periodo preindustriale, è un compito che eccede i confini della presente ricerca.

Sembra invece possibile approfondire l’argomento dal punto di vista specifico dell’apprendistato, cercando cioè di comprendere il legame sussistente tra quest’ultimo e l’innovazione. Si è parlato fin da subito di “geografia” dell’innovazione perché, più che sull’analisi legata alle variabili determinanti il sorgere di *nuove* innovazioni tecnologiche, nella produzione scientifica ci si è piuttosto concentrati sui fattori in grado di favorire la *diffusione* dell’innovazione, e in particolare l’adozione di innovazioni di prodotto o di processo anche in territori nei quali non avevano avuto origine.

Il legame con l’apprendistato diventa, in questo senso, evidente: così come evidente emerge la connessione tra diffusione dell’innovazione e ruolo delle Gilde. Come già approfondito in precedenza (vedi Parte I, capitolo 1) le principali analisi storiche concordano sul ruolo “inerziale”, quando non di aperto contrasto, di queste istituzioni nei confronti dell’innovazione. Le ragioni alla base di un tale operato sono già state approfondite. In questa sede è importante ricordare come anche l’innovazione era, nel periodo preindustriale, necessariamente “incorporata” ai lavoratori e quindi legata alle loro specifiche competenze: non si trattava quindi, solamente o prioritariamente, di avere a disposizione gli strumenti e le tecnologie necessarie, ma di possedere le conoscenze utili a saperle creare, gestire e utilizzare.

In questo senso, la diffusione dell’innovazione – sia di prodotto, che di processo – nel periodo storico considerato dipendeva, in misura prevalente, dalla

⁽¹⁴⁵⁾ Il rimando è qui, tra le altre opere dell’autore francese, a M. Bloch, *Lavoro e tecnica nel medioevo*, Laterza editore, 2004 (ma 1959)

stessa circolazione e mobilità dei lavoratori – come ben evidenzia la citazione di Cipolla posta in apertura di questo capitolo.

1.1. Il contesto analizzato

Alcuni fattori propri del contesto produttivo e tecnologico dell'epoca vanno necessariamente approfonditi per meglio comprendere il valore economico ricoperto dalle competenze dei lavoratori. Per prima cosa, non esistevano manuali o testi scritti (o erano molto rari) in grado di far “viaggiare” le conoscenze e permettere l'acquisizione di nozioni tecniche e specialistiche alla maggior parte della popolazione lavoratrice.

Un secondo elemento riguarda invece gli stessi meccanismi con cui le conoscenze erano acquisite: grazie all'apprendistato e ad una lunga esperienza, che permettevano però l'accrescimento di competenze per lo più tacite e difficilmente trasmissibili se non attraverso gli stessi metodi “pratici” e basati sulla diretta partecipazione al processo produttivo.

Un ulteriore elemento, su cui si avrà modo di tornare nel prossimo paragrafo, riguarda il valore economico del “segreto” nell'epoca considerata. Si passa, con quest'ultimo punto, dalla dimensione privata a quella collettiva: erano le stesse gilde a favorire e promuovere il più possibile la tutela delle conoscenze avanzate e specialistiche dei propri associati, anche attraverso l'invito a rispettare un rigoroso silenzio e a non diffondere indicazioni riguardanti, appunto, i segreti dell'arte ⁽¹⁴⁶⁾. La storiografia è concorde nel sottolineare il ruolo sia delle corporazioni, ma anche del potere pubblico – quando e dove questi elementi erano distinti – nel tentativo di controllare l'emigrazione dei lavoratori portatori di “segreti” professionali di alto valore, e di rimando cercare di favorire un'immigrazione qualificata e, soprattutto, regolata ⁽¹⁴⁷⁾.

⁽¹⁴⁶⁾ Un esempio interessante è quello di Murano, isola sulla quale vennero “spostati” – per evitare incendi – i lavoratori del vetro di Venezia, ma anche per poter meglio controllarne la mobilità. Il grande valore economico delle tecniche segrete di questi artisti-produttori era tale da attirare una costante attenzione pubblica: «The 'secrets' of Murano glassmaking were considered a state affair: stealing them, whether by exporting skills or raw materials, was severely punished», in F. Trivellato, *Guilds, Technology, and Economic Change in Early Modern Venice*, in S.R. Epstein, M. Prak (a cura di), *Guilds, Innovation and the European Economy, 1400-1800*, Cambridge University Press, 2009 p. 223. Sul punto si veda anche D. Degrassi, F. Franceschi, *I “segreti di bottega” (XIII-inizi XVI secolo): mito o realtà?*, in J. Chiffolleau, E. Hubert e R. Mucciarelli (a cura di), *La necessità del segreto. Indagini sullo spazio politico nell'Italia medievale ed oltre*, Viella, 2018, pp. 285-310.

⁽¹⁴⁷⁾ Sul punto si veda K. Davids, *Public Knowledge and Common Secrets. Secrecy and Its Limits in the Early-Modern Netherlands*, in *Early Science and Medicine*, 3, 2005, pp. 411-427, dove emerge con forza il ruolo del potere pubblico, a fronte della “debolezza” delle gilde, nel controllo di tali dinamiche: «The States-General in 1751 decreed that henceforth no one was allowed to recruit craftsmen in the Dutch Republic for service abroad, and especially not sawyers, weavers, twiners or rope-makers» (p. 419). Sul punto si veda anche L.H. Perez, C. Verna, *Dissemination of*

1.2. Dinamiche e traiettorie della circolazione delle conoscenze

Gli elementi ora richiamati permettono di comprendere meglio il legame sussistente tra apprendistato, innovazione, e gilde. Per implementare nell'orizzonte urbano nuove tecnologie in grado di incrementare la produttività dei lavoratori, era prima di tutto necessario attrarre artigiani esperti nel loro utilizzo: senza questa conoscenza incarnata le tecniche da sole non sarebbero state sufficienti.

Queste stesse conoscenze erano poi "passate" e quindi si diffondevano a livello locale solo attraverso l'unico strumento ideato per la trasmissione dei "segreti" tra lavoratori, di generazione in generazione: l'apprendistato. Quest'ultimo aveva quindi un ruolo economico cruciale non solo per la formazione dei giovani, ma anche per l'acquisizione di nuove conoscenze: anche in questo caso, in gioco non vi è solo la dimensione individuale – misurata in termini di capitale umano – del rapporto tra apprendista e mastro, ma quella collettiva per la quale si ha a che fare con un sistema complesso, nel quale l'apprendistato è uno strumento per una più ampia regolazione socioeconomica dell'ordine del tempo.

Il valore economico di queste conoscenze, soprattutto per i mestieri di particolare pregio artigiano e che richiedevano un lungo addestramento, era molto elevato e per la sua tutela intervenivano regolazioni collettive e pubbliche, non sempre in accordo tra di loro. La mobilità dei lavoratori fu quindi il primo fattore determinante la diffusione dell'innovazione in epoca preindustriale ⁽¹⁴⁸⁾.

1.3. Il ruolo dei corpi intermedi

Restando sul piano collettivo (e quindi delle gilde) è opportuno chiedersi, quanto questo aumento di produttività fosse, effettivamente, desiderabile. La

Technical Knowledge in the Middle Ages and the Early Modern Era, in *Technology and Culture*, Vol. 47, 3, 2006, pp. 536-565, che contiene interessanti esempi di come questa immigrazione e mobilità "qualificata" è stata utilizzata anche per la gestione della costruzione del Duomo di Milano.

⁽¹⁴⁸⁾ Come evidenziato nella citazione di Cipolla in apertura di capitolo. Il riferimento è anche in questo caso a C.M. Cipolla, *Storia economica dell'Europa preindustriale*, Il Mulino, 2002 (ma 1974). Sul punto si veda anche S.R. Epstein, *Transferring technical knowledge and innovating in Europe, c. 1200-c.1800*, LSE Workshop Paper, 2005. L'autore inglese è molto chiaro sul punto: «In practice, technological transfer could only be successfully achieved through human mobility [...] Between c.1300 and c.1550, European craft guilds and polities devised institutional arrangements that sustained craft mobility and raised the potential rate of technological innovation. Skilled migrant workers were up mainly of apprentices and journeymen, who travelled on a seasonal basis, or made up mostly of established masters, whose migrations tended to be permanent. Organised apprentice and journeyman mobility grew out of the temporary skills shortages that followed the plague epidemics of 1348-50. By 1550, tramping was common in much of Western Europe» (p. 24, 29).

domanda non è retorica, perché a fronte di quanto già emerso dall'analisi delle Gilde, l'operato di questi gruppi di lavoratori e mercanti non era necessariamente finalizzato all'ottenimento di benefici diffusi. Mercati aperti, inclusivi e attrattivi sono riconosciuti come l'ambiente necessario per la promozione dell'innovazione: l'opera delle Gilde andava però, spesso, nella direzione opposta. Questa considerazione, suffragata da numerosi fonti storiche, ha fatto sì che in dottrina si propendesse per identificare nelle Gilde uno degli elementi – se non l'elemento per eccellenza – che determinarono lo scarso progresso tecnologico a cui si è assistito in epoca medievale e preindustriale ⁽¹⁴⁹⁾.

È possibile però mettere in dialogo e confrontare queste ricerche, per identificare se e come entrambe queste posizioni sono, allo stesso tempo, sostenibili. A proposito dell'ultimo punto toccato, numerosi studi hanno mostrato come l'adozione di nuove tecnologie fosse vista, in prima battuta, tendenzialmente con sospetto dalle Gilde, soprattutto se andava a minare potenziali quote di mercato per i propri associati. Altrettanto rigido era il controllo nei confronti dei lavoratori provenienti da altri territori, i quali non sempre erano ammessi a svolgere il loro mestiere nei confini delle città. L'impatto diretto delle Gilde sembra quindi aver avuto un effetto negativo sulla promozione dell'innovazione.

Se però, come si è già avuto modo di sottolineare, si adotta una prospettiva storica attenta alle caratteristiche del periodo considerato, e capace di andare oltre la sola analisi economica delle istituzioni del sistema socioeconomico del tempo, emerge una ricostruzione più complessa. Le Gilde infatti contribuirono, pur con gradi di intensità diversi nei diversi territori e periodi storici, alla diffusione dell'innovazione grazie all'introduzione di specifiche regolazioni, tra cui ovviamente un ruolo centrale è ricoperto dall'apprendistato, ma anche attraverso brevetti e licenze. Strumenti indubbiamente pensati per arrecare benefici, in primo

⁽¹⁴⁹⁾ Il rimando è ancora una volta a S. Ogilvie, *The economics of guilds*, in *Journal of Economic Perspective*, 4, 2014, pp. 169-192, dove si trova una posizione diametralmente opposta a quella di Epstein: «Guilds restricted admissions and prohibited mobility to exclude entrants, but these regulations also deterred innovation, because migration of practitioners embodying innovative industrial and commercial practices was the most common form of technological transfer in premodern societies» (p. 185). Sul punto si veda anche A. Donges, J.-M. A. Meier, S.C. Rui, *The Impact of Institutions on Innovation*, Beiträge zur Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik 2016: Demographischer Wandel, 2016, dove si legge: «Historical case studies show that guilds directly prohibited the use of modern production techniques in order to maintain the status quo. In the 17th century, for example, the use of engine looms for the production of silk ribbon was effectively inhibited in Cologne, Frankfurt and other major centers of textile production. Before the dissolution of guilds, the incentives to generate economically valuable inventions were very limited since it was not possible to enjoy the resulting economic gains. Furthermore, guilds did not only directly prevent innovation, but also restricted competition. Guilds acted like cartels controlling local monopolies» (p. 10).

luogo, agli associati delle gilde, ma i cui effetti benefici andarono ben oltre i confini dei monopoli, a volte, eretti dal sistema corporativo.

In questo senso, se direttamente le gilde intervenivano spesso nel tentativo di limitare o controllare l'innovazione, sia stabilendo un rigido controllo sui processi produttivi sia "bloccando" i lavoratori stranieri, indirettamente le loro scelte favorirono la diffusione di processi di innovazione. Anche questa tesi è contestata in letteratura, prevalentemente però su un piano esclusivamente economico: ma la rappresentanza corporativa, come già ricordato, ebbe un ruolo centrale nella costruzione di un ordine sociale i cui meccanismi, finalità e obiettivi non sono completamente esauribili nel solo orizzonte economico. La promozione, infatti, della mobilità dei lavoratori una volta terminato l'apprendistato, attraverso l'istituzione del periodo di *journeymanship*, se pur direttamente aveva lo scopo di limitare ulteriormente la competizione tra maestri dilatando i tempi di accesso alla maestranza da parte dei lavoratori che avevano completato l'apprendistato, ebbe modo anche di favorire lo scambio di conoscenze a livello europeo, le quali poi potevano favorire processi di immigrazione o emigrazione tecnologica, o l'introduzione di nuove tecniche, imparate da altri maestri e in altri territori, da parte dei *journeymen*.

Non si tratta, quindi, ancora una volta, di propendere per una tesi – le gilde come nemiche dell'innovazione – o l'altra – le corporazioni come elemento cruciale per lo sviluppo europeo –, ma di ricostruire la complessità di un periodo storico e le sue specifiche caratteristiche: se, allora, è possibile affermare che le gilde non favorirono, a priori, l'innovazione così come ci si potrebbe aspettare in assenza di monopoli o di oligopoli, esse però contribuirono a diffonderla, spesso indirettamente, grazie all'edificazione di un sistema nel quale l'apprendistato, come unica e prevalente forme di trasmissione e assorbimento di nuove conoscenze, aveva un ruolo centrale.

Una valutazione di merito sul ruolo di questi corpi sociali nei confronti dell'innovazione è possibile considerando, caso per caso, l'operato e i risultati delle gilde in quest'ambito: allo stesso tempo, sembra prioritario tenere presente, in prima battuta, la differenza tra promozione dell'innovazione – intesa come creazione di nuove tecnologie o adozione di nuovi modelli produttivi, vista con sospetto e rigidamente controllata dalle gilde – e diffusione dell'innovazione – intesa come circolazione delle conoscenze e, in particolare, delle persone in grado di implementare nuove tecniche in territori diversi da quelli in cui avevano avuto origine.

Che si sia al cospetto di una forma di regolazione sociale dei mercati da parte delle gilde, è ormai un dato acquisito dalla letteratura storica ed economica, che però non devo condurre, necessariamente, all'equiparazione tra importanza "politica" delle corporazioni e ristagno economico. In questa ricostruzione acquisisce un ruolo centrale l'apprendistato, che emerge così come lo strumento

adottato dalla “rappresentanza” del tempo per il governo sociale, prima ancora che economico, dell’innovazione. Ma oltre ad esso, come si è avuto modo di ricordare, altrettanto importante per la circolazione delle conoscenze era il sistema delle licenze e dei brevetti (o “patenti”).

2. Il sistema delle licenze e dei “brevetti”

In diversi territori e in diversi periodi storici, si assiste al diffondersi di sistemi di licenze o “brevetti”, assegnati ad inventori di nuove tecnologie e sistemi produttivi ⁽¹⁵⁰⁾. E’ stato evidenziato che, a dispetto dell’utilizzo attuale del termine e del senso ricoperto da questi strumenti, in epoca preindustriale non erano adottati solo in un valore “negativo” – impossibilità per chi non possiede la licenza di esercitare un determinato mestiere o svolgere un’attività produttiva – ma anche “positivo”: eludere gli eventuali controlli monopolistici presenti a livello locale e avere la libertà di lavorare anche in città dove la presenza delle Gilde, o di altri poteri tendenzialmente monopolistici, era molto forte ⁽¹⁵¹⁾.

Così presentato, il sistema delle licenze preindustriale sembra essere stato uno strumento utile al riequilibrio della concorrenza, nel caso di Gilde particolarmente avverse all’innovazione. Questa lettura, se applicata ad alcuni contesti, è plausibile: davanti ad una chiusura totale nei confronti dell’innovazione, era il potere pubblico ad intervenire direttamente facendosi garante di patenti e licenze riconosciute non solo ai lavoratori stranieri, ma anche agli stessi cittadini che operavano però al di fuori del sistema delle Gilde.

Non è però altrettanto scontato che questa azione pubblica fosse necessariamente sempre in contrasto con il sistema della rappresentanza delle Gilde ⁽¹⁵²⁾. Inoltre, gli stessi brevetti e le stesse licenze potevano essere

⁽¹⁵⁰⁾ Sul punto si veda P.O. Long, *Invention, Authorship, "Intellectual Property," and the Origin of Patents: Notes toward a Conceptual History*, in *Technology and Culture*, 4, 1991, pp. 846-884.

⁽¹⁵¹⁾ F. Franceschi, *Maestri, compagni, nemici. L’immigrazione qualificata e le Corporazioni nelle città dell’Italia tardo-medievale*, in *Mélanges de l’École française de Rome*, 2, 2019, p. 505-515, dove si trova citato, come esempio, il caso di Firenze e delle norme comunali di “contrasto”, o quantomeno di parziale controllo, dell’Arte dei Maestri di pietra e legname.

⁽¹⁵²⁾ C. M. Belfanti, *Guilds, Patents, and the circulation of technical knowledge: northern Italy during the early modern age*, in *Technology and Culture*, 3, 2004, pp. 569-589, che considerando il caso dei Comuni nel Nord Italia, sottolinea che «The mobility of the skilled workforce was regulated by the actions of two institutions dedicated to opposing objectives (or at least appearing to be so): the urban craft guilds and the patent laws. [...] From the sixteenth to the eighteenth centuries the cities of northern Italy acted as poles for the movement of skilled artisans, a powerful impulse toward the propagation of technical knowledge. The mobility of a skilled workforce was not caused in this case, in contrast to others, by religious persecution or institutionalized forms of itinerant work, but by competition between city economies, on the one hand, and the institutions that regulated urban manufacture, on the other. The guilds had elaborated, consolidated, and transmitted the stores of knowledge that had allowed many cities and towns to become specialized

riconosciuti anche da parte delle gilde, per attirare dall'estero lavoratori al fine di implementare nuove tecnologie, ai quali di rimando era richiesto di prendere con sé alcuni apprendisti. Quest'ultimi avrebbero così potuto, nel tempo, acquisire le nuove conoscenze utili all'utilizzo delle tecniche introdotte, e diffonderne così l'adozione ⁽¹⁵³⁾.

Non si trattava, spesso, di brevetti o licenze destinate ad un singolo lavoratore, ma a gruppi composti: o perché era comunque necessario un lavoro "plurale" per l'adozione della nuova tecnologia, o perché la stessa si sviluppava in un processo produttivo più o meno lungo e per il quale servivano, per le diverse attività richieste, diversi lavoratori specialisti. Non si tratta propriamente, come avverrà soprattutto a partire dall'età moderna, di "inventori", che vendevano di conseguenza quanto da loro scoperto al fine di una sua potenzialmente illimitata riproducibilità tecnica, ma di artigiani e mercanti che lavorano in prima persona con l'innovazione sviluppata.

Tornando al rapporto tra le gilde e questi strumenti, l'utilizzo di licenze e brevetti si legava anche alla presunta "segretezza", con riferimento alle diverse tecnologie utilizzate, al cui rispetto erano sottoposti i membri dell'associazione. Era infatti l'attore collettivo il primo a preoccuparsi del governo e del controllo della circolazione delle conoscenze, ovviamente quando potenzialmente impattati per il proprio mercato di riferimento ⁽¹⁵⁴⁾.

manufacturing centers. Together with marked political fragmentation, the variety of specialties that distinguished cities from one another contributed to a competition for the trade secrets that underpinned economic success. Patent laws introduced by many states beginning in the fifteenth century offered advantages to those who had the skills to set up new manufactures» (p. 571, 588).

Sul punto si veda anche, per il caso olandese, K. Davids, *Guilds, guildsmen and technological innovation in early modern Europe: the case of the Dutch Republic*, Conference Paper, 2000.

⁽¹⁵³⁾ Una descrizione di questo sistema, che analizza l'attrazione nei Paesi Bassi dei lavoratori del vetro veneziani, ai quali era chiesto in cambio di una patente e di altri benefici fiscali di assumere apprendisti è presente in M. Frumkin, *Early History of Patents for Invention*, in *Transactions of the Newcomen Society*, 1, 1947, pp. 47-56. Si veda anche G. Gottardi, *Ruolo delle corporazioni artigiane nella promozione dell'innovazione tecnologica*, in P. Massa e A. Moioli (a cura di), *Dalla corporazione al mutuo soccorso. Organizzazione e tutela del lavoro tra XVI e XX secolo*, Franco Angeli, 2004, p. 281.

⁽¹⁵⁴⁾ Sul punto si veda S. Comino, A. Galasso, C. Graziano, *Brevetti e limitazioni alla concorrenza nei corpi di mestiere della Repubblica di Venezia*, in E. Squassina, A. Ottona (a cura di), *Privilegi librari nell'Italia del Rinascimento*, Franco Angeli, 2019, pp. 39-66, dove si legge: «Infatti, nella Venezia rinascimentale, l'esercizio di tutte le attività produttive era rigidamente regolato e precluso a chi non fosse iscritto alla corporazione di riferimento. Il brevetto, oltre a proteggere dall'imitazione, assicurava all'inventore anche la possibilità di commercializzare il nuovo prodotto o di utilizzare il nuovo procedimento, garantendogli così il diritto ad esercitare l'arte a prescindere dalla sua iscrizione alla corporazione. Un esempio in specie, ben documentato in letteratura, è quello del fiorentino Cosmo Scatini al quale Venezia nei primi anni del XVIII secolo concesse un brevetto per una tecnica di colorazione della seta e ne permise l'iscrizione alla corporazione veneziana dei Tintori» (p. 46). Sullo stesso tempo, e più in generale sul rapporto tra corporazioni, potere pubblico, licenze e "privilegi", si veda anche un altro contributo raccolto nella stessa opera collettanea, F. Ammanati, *I privilegi come strumento di politica economica nell'Italia della prima*

Affidare licenze a lavoratori stranieri – e non solo – permetteva un “lento rilascio” delle nuove tecnologie e tecniche produttive e organizzative, governato nel tempo a partire dal controllo della sua diffusione e dalla trasmissione delle conoscenze attraverso l’apprendistato. Quest’ultimo si inseriva quindi anche in questa dimensione di regolazione economica, permettendo che le nuove conoscenze e “segreti” non si diffondessero, liberamente e senza controllo, potendo così avvantaggiare, eventualmente, anche membri esterni alla corporazione, ma solo attraverso la formazione dei giovani scelti per poter conoscere, in prima persona, l’innovazione grazie al periodo di apprendistato ⁽¹⁵⁵⁾.

2.1. *Il ruolo dei territori nella geografia dell’innovazione*

La dinamica fin qui descritta richiede, però, di allargare ulteriormente l’orizzonte indagine. Oltre alla rappresentanza delle gilde, ai singoli artigiani e alle nuove tecnologie una dimensione necessariamente da considerare è quella del territorio nel quale l’innovazione prende piede. Quest’ultimo, inteso come sistema di natura sia sociale che economica, era infatti un elemento discriminante per l’innescò di processi di sviluppo economico e dell’adozione di nuove tecnologie. In altre parole, la mobilità, da sola, dei lavoratori e il sistema di licenze e brevetti non erano, di per sé, condizioni sufficienti – ancorché necessarie – per la diffusione dell’innovazione.

Ad esempio, l’ambasciatore della repubblica di Venezia in Francia fu incaricato, nel 1777, di provvedere all’arrivo nella Serenissima di maestri in grado di insegnare le tecniche utilizzate a Lione per lavorare la seta, così da potenziare la presenza veneziana su questo mercato. L’ambasciatore era però scettico sull’efficacia di tale iniziativa: ebbe modo, infatti, di sottolineare l’unicità del contesto lionese:

«The mere fact of being in Lyon itself, with the intense competition between workshops, the constant practice refining their skills, the observation of the work of

età moderna, in E. Squassina, A. Ottona (a cura di), *Privilegi librari nell’Italia del Rinascimento*, Franco Angeli, 2019, pp. 17-38.

⁽¹⁵⁵⁾ In assenza di una collaborazione tra potere pubblica e rappresentanza il rischio era quello di non riuscire a diffondere, a livello locale, l’innovazione introdotta. E’ quanto evidenziato da uno studio di Rojo, dedicato al contesto aragonese: «These patents allowed foreign manufacturers who set up in Aragon to sell their goods in Castile, because they were produced in Spanish territory. The beneficiaries were mainly from France, the source of considerable migratory flows to Aragon in the sixteenth and seventeenth centuries, although there were also some Italians from areas under Spanish suzerainty. These settlers brought with them new techniques in textiles manufacturing. However, such innovations were not usually adopted by the Aragonese guilds, and they therefore had little impact on regional output», in J.A.M. Royo, *Reconsidering craft guilds in times of decline: regional institutions and urban textile artisans in seventeenth-century Aragon*, in *Journal of European Economic History*, 1, 2016, pp. 121-159, qui p. 133.

others and the necessity of inventing new designs lest goods be left in the warehouses: all these factors in one place concur to stimulate and spur on their powers of invention and their will in such a particular, even unique, way that the same designer will not have equal success, transport him where you will, even to Paris» ⁽¹⁵⁶⁾

L'importanza dei luoghi è quindi necessariamente da considerare come uno dei valori determinanti il successivo “trasferimento” dell’innovazione ⁽¹⁵⁷⁾. La prossimità ad altri artigiani, l’innescò di meccanismi di competizione su scala locale, la possibilità di un continuo apprendimento dall’esperienza altrui, la necessità di innovare per affermarsi sui mercati locali e internazionali: tutti fattori determinati da una logica di prossimità, che suggerisce quindi di pensare alla diffusione dell’innovazione nel periodo preindustriale come ad un processo non astrattamente determinato da variabili esclusivamente dipendenti dalla volontà individuale, ma anche e soprattutto dalle diverse specificità sociali, culturali, geografiche ed economiche.

L’importanza dei luoghi, se quindi determinava la stessa possibilità di innescare processi di trasferimento tecnologico e di innovazione diffusa, implica anche la sempre necessaria “traduzione” di questi stessi processi in base alle specificità del contesto considerato. Le nuove tecniche dovevano essere “assorbite” a livello locale, adattandosi alla struttura economica e produttiva, ma anche alle caratteristiche sociali e culturali. Anche in questa opera di mediazione, di traduzione e assorbimento la rappresenta delle gilde giocò un ruolo cruciale, potendo avvantaggiarsi di queste difficoltà per ostacolare l’adozione di tecnologie ritenute potenzialmente dannose o, al contrario, impegnarsi per la compiuta introduzione.

Il moltiplicarsi di patenti, licenze e brevetti riconosciute dal potere pubblico – in misura maggiore che dal sistema corporativo – nella modernità e nel periodo immediatamente precedente la rivoluzione industriale sembra anche suggerire un’ulteriore, possibile, lettura di questo fenomeno. Se il lavoro, in epoca medievale, è prima di tutto un’opera collettiva, altrettanto plurale e partecipata è la dimensione della diffusione e adozione dell’innovazione, mentre con la modernità si afferma la figura dell’“inventore”, di colui che, individualmente,

⁽¹⁵⁶⁾ Così in C. M. Belfanti, *Guilds, Patents, and the circulation of technical knowledge: northern Italy during the early modern age*, in *Technology and Culture*, 3, 2004, pp. 569-589, qui p. 588.

⁽¹⁵⁷⁾ Non si fa riferimento qui all’importanza della competizione a livello locale per lo sviluppo economico, ma solo per la diffusione dell’innovazione e la sua “traduzione”. Sul punto si veda K. Desmet, A. Greif, S. L. Parente, *Spatial competition, innovation and institutions: the Industrial Revolution and the Great Divergence*, in *Journal of Economic Growth*, 1, 2020, pp. 1-35. A proposito dell’importanza dei territori per la comprensione della mobilità dei saperi, si veda anche M. Patchett, *Historical geographies of apprenticeship: rethinking and retracing craft conveyance over time and place*, in *Journal of Historical Geography*, 55, 2017, pp. 30-43.

possiede la conoscenza sviluppata, per lo più, grazie a studi e ricerche dedicate e non necessariamente tramite l'esperienza lavorativa.

Anche in questo caso, ragionare per categoria astratte opponendo un'idea di lavoro, collettiva e medievale, ad un'altra, individuale e moderna, è una lettura lontana dalle concrete dinamiche storiche, spesso contraddistinte da continue sfumature e parziali sovrapposizioni. È però, quello descritto, un fenomeno osservabile in tutta Europa, che dice quindi di una progressiva personalizzazione del sapere, su cui si avrà modo di tornare (vedi Parte II, capitolo 1), e che impatta anche sulla geografia dell'innovazione. Può essere suggerito – ma quest'interpretazione non trova conferma nelle principali analisi storiche ed economiche, non interessate a quest'aspetto – che la dimensione collettiva della rappresentanza corporativa di fatto contrastò questa progressiva individualizzazione della conoscenza, anche grazie – come già ricordato – al ricorso all'apprendistato abbinato al sistema delle licenze e brevetti al fine di una progressiva – seppur lenta e controllata – diffusione plurale dei saperi.

Un ultimo punto da toccare riguarda le similitudini e le differenze tra le espressioni, già utilizzate, di “trasferimento tecnologico” e di “circolazione delle conoscenze”. I fenomeni che indicano sono diversi, ma collegati: nel contesto preindustriale, il primo è sempre necessariamente preceduto, accompagnato e seguito dal secondo. L'adozione di nuove tecniche produttive era infatti necessariamente legata all'acquisizione delle conoscenze utili al loro utilizzo, le quali, come già ricordato, erano per lo più “incarnate” e specificatamente legate a determinati lavoratori o territori.

Se quindi la mobilità dei lavoratori, da sola, non determinò processi di trasferimento tecnologico, quest'ultimo, quando ebbe luogo, si basò primariamente sulla possibilità di attrarre lavoratori dotati di competenze abilitanti le particolari tecniche introdotte – almeno fino al sorgere della prima rivoluzione industriale ⁽¹⁵⁸⁾.

In conclusione, il sistema delle licenze e dei brevetti, utilizzato ed implementato soprattutto dall'attore pubblico, era comunque integrato al sistema delle gilde, che grazie all'apprendistato ne favorì l'adozione quale strumento anche per la circolazione delle conoscenze e per il governo sociale, prima ancora che economico, dell'innovazione.

⁽¹⁵⁸⁾ La spinning Jenny, la macchina che più di ogni altra è riconosciuta come determinante il sorgere di quella che sarà chiamata società industriale, è stata ad esempio implementata a Barcellona, alla fine del XVIII secolo, grazie ad un lungo, faticoso, processo di migrazione di lavoratori specializzati, necessari non solo per la costruzione di questi macchinari e per la loro manutenzione, ma anche per insegnare ai lavoratori presenti come utilizzarli: un'interessante ricostruzione di questo processo è svolta in J.K.J. Thomson, *Transferring the Spinning Jenny to Barcelona: An Apprenticeship in the Technology of the Industrial Revolution*, in *Textile History*, 1, 2003, pp. 24-46.

3. L'apprendistato e la diffusione dell'innovazione

Le dinamiche dell'innovazione nel periodo preindustriale, così come sono state ricostruite nei paragrafi precedenti, sono fenomeni complessi, alimentati e influenzati da una molteplicità di fattori – economici, sociali, culturali, geografici – tra i quali è possibile annoverare la rappresentanza delle gilde. Quest'ultima ebbe un effetto diretto e uno indiretto: tutti i principali studi economici sono concordi nel riconoscere che, attraverso la costruzione di monopoli o comunque di sfere di influenza economica locale, le gilde si preoccuparono dell'innovazione solo se e quando era immediatamente vantaggiosa per i propri associati.

La prima reazione, davanti al nuovo, era di sospetto quando non di aperta ostilità. Come più volte sottolineato, tutto ciò va sempre declinato nei particolari contesti storici e geografici, dove è possibile notare anche notevoli eccezioni ⁽¹⁵⁹⁾: ciò nonostante, la tendenza più frequente era quella di intervenire direttamente per limitare o controllo l'adozione di nuove tecnologie. Indirettamente, però, la partecipazione alla costruzione di un sistema sociale ed economico con le caratteristiche già descritte, nel quale l'apprendistato aveva un ruolo fondamentale come processo di integrazione sociale, ma anche di strumento per la diffusione dell'innovazione, rimette in gioco il sistema corporativo quale uno degli attori cruciali per l'innescò delle dinamiche ricordate.

Piuttosto che opporre queste due tesi, sulle quali pure la letteratura a lungo si è soffermata ⁽¹⁶⁰⁾ sembra possibile cercare anche in questo caso di leggere il passato senza necessariamente adottare categorie contemporanee: quello a cui miravano le gilde non sembra essere infatti essere il semplice contrasto o controllo dell'innovazione, ma un suo governo economicamente ma anche socialmente accettabile. In questo senso l'apprendistato, anche combinato ad altri strumenti, aveva un ruolo centrale.

⁽¹⁵⁹⁾ Così, ad esempio, nell'orizzonte toscano considerato in F. Ammanati, *I privilegi come strumento di politica economica nell'Italia della prima età moderna*, in E. Squassina, A. Ottona (a cura di), *Privilegi librari nell'Italia del Rinascimento*, Franco Angeli, 2019, pp. 17-38, dove si nota che le corporazioni «dimostrarono di approvare le proposte di invenzioni, «a volte lodandone addirittura le qualità»» (p. 29).

⁽¹⁶⁰⁾ E' interessante poi leggere la tensione tra queste posizioni (contrasto / promozione dell'innovazione) in chiave non solo storica, ma anche geografica: Hilaire-Pérez, ad esempio, analizza il fenomeno notando come la protezione dei "segreti" venga progressivamente meno nel momento in cui la concorrenza, a livello locale, diminuisce per lasciar emergere specializzazioni territoriali: a quel punto, la competizione è con altri territori – anche particolarmente distanti – e non richiede lo stesso, rigido, controllo a livello locale, ma per la costruzione di sistemi per favorire l'attrattività nei confronti di lavoratori, stranieri, specializzati. Così in L. Hilaire-Pérez, C. Verna, *Dissemination of technical knowledge in the middle ages and the early modern era: new approaches and methodological issues*, in *Technology and Culture*, 3, 2006, pp. 536-565, e in particolare pp. 558-559.

Per quanto riguarda la diffusione dell'innovazione, l'apprendistato era funzionale alla circolazione delle persone e quindi delle conoscenze, requisito necessario per poi sviluppare forme di trasferimento tecnologico. La mobilità era favorita sia "in uscita", grazie al periodo da *journeyman* da svolgere prima del possibile accesso alla maestranza, nel quale il giovane viaggiava (da solo o con altri lavoratori) lavorando presso altri maestri e acquisendo così nuove conoscenze, ma anche "in entrata", nel momento in cui ad artigiani esperti attirati dall'estero e a cui spesso erano riconosciute patenti e licenze era chiesto in cambio di formare ai segreti del mestiere uno o più apprendisti. In entrambi i casi, quindi, l'apprendistato alimentava o comunque favoriva la circolazione delle conoscenze e la nascita di nuove conoscenze, fattori decisivi per l'introduzione e l'adozione di nuove tecnologie.

Questo per quanto riguarda la diffusione dell'innovazione: meno semplice è comprendere il legame tra apprendistato e innovazione in quanto tale, nei confronti cioè della creazione di nuovi processi produttivi o prodotti. Su questa specifica tematica vi sono pochi studi, i quali sono concordi nel sottolineare due, potenziali, connessioni tra di essi. Entrambe si basano sulle caratteristiche proprie dell'organizzazione del lavoro preindustriale ⁽¹⁶¹⁾. L'apprendista imparava, nel tempo e con l'esperienza, a riconoscere la totalità di senso e scopo nel quale era inserito, a comprendere cioè il ruolo del suo operato all'interno di una più lunga catena di passaggi produttivi che, anche quando non sapeva governare, conosceva.

Una totalità, quindi, cioè un insieme chiuso di elementi definiti, dove ogni gesto ha un suo senso proprio rispetto al tutto, e con uno scopo chiaro: la realizzazione di un determinato bene. Un'organizzazione di questo tipo potrebbe aver favorito la possibilità di sviluppare un'innovazione incrementale, costituita cioè da piccole migliorie, grazie al fatto che potenzialmente ogni lavoratore poteva intervenire per efficientare e migliorare i processi produttivi, perché ne conosceva la logica sottostante e le finalità. Più difficile è immaginare una connessione con l'introduzione di innovazioni radicali.

La stessa organizzazione del lavoro descritta, se collocate in contesti urbani altamente competitivi, favoriva questo tipo di innovazione: l'apprendistato ne era comunque un fattore centrale, in quanto rendeva necessaria la condivisione delle conoscenze tra lavoratori e tra generazioni, investendo sulle competenze dei lavoratori, che erano poi il fattore determinante la stessa competitività economica e l'elemento necessario per qualsiasi, ulteriore, attività creativa ed innovativa.

Il legame tra apprendistato e innovazione sembra quindi sostanzarsi, in misura prevalente, non tanto nella dimensione individuale del rapporto tra maestro e apprendista, o anche nella sua rilevanza di investimento nel "capitale umano",

⁽¹⁶¹⁾ Il rimando è qui a M. Kranzberg, J. Gies, *Breve storia del lavoro. L'organizzazione del lavoro umano nel suo processo evolutivo*, Mondadori 1991 (ma 1975), qui pp. 67 e ss.

quanto piuttosto nella sua dimensione collettiva di strumento per il governo socioeconomico della diffusione dell'innovazione. Ben si comprende quindi la centralità – anche se indiretta e non finalizzata a questo scopo – della rappresentanza dell'epoca, nella costruzione di una cornice istituzionale utile alla realizzazione di questi percorsi di trasmissione delle conoscenze tra luoghi diversi e tra generazioni.

Capitolo IV

CONCLUSIONI. APPRENDISTATO E RAPPRESENTANZA DAVANTI ALLA SFIDA DELL'INNOVAZIONE

La ricostruzione svolta ha evidenziato la complessità della trama di relazioni intercorrenti, nel periodo preindustriale, tra gilde, apprendistato e innovazione. I ragionamenti e gli approfondimenti sviluppati sono inevitabilmente parziali, e limitati a solo alcuni aspetti degli elementi considerati. Gli stessi termini utilizzati hanno rivelato un'ambiguità irriducibile alle semplificazioni storicistiche o all'applicazione di categorie contemporanee. In conclusione, è ora possibile sintetizzare l'analisi condotta e le evidenze che sono emerse.

È stato scelto l'apprendistato quale specifico punto di vista dal quale guardare al rapporto tra la funzione storica delle gilde nella "rappresentanza" dei mestieri e l'innovazione. Sono emerse quattro dimensioni, corrispondenti a quattro differenti "valori" assunti da questo istituto nel periodo preindustriale.

Una prima dimensione è quella sociale: come si è voluto sottolineare più volte, l'apprendistato non era un semplice percorso formativo, ma un'esperienza di maturazione personale e di costruzione dell'identità sociale dei giovani, basata sulla centralità del lavoro e dei mestieri resa possibile dalla dimensione pubblica e collettiva della rappresentanza dell'epoca.

Una seconda dimensione è quella economica: i maestri artigiani avevano a disposizione, per un periodo più o meno lungo di tempo, lavoratori non retribuiti oppure solo scarsamente, a cui assegnare compiti d'importanza crescente – allo stesso tempo, i giovani acquisivano competenze utili allo svolgimento di un mestiere, raggiungendo così l'indipendenza economica.

Un'ulteriore dimensione è quella formativa: grazie all'apprendistato si regolava la trasmissione delle conoscenze tra le generazioni e si permetteva la circolazione dei saperi.

Infine, la dimensione che più è stata indagata è quella legata alla diffusione dell'innovazione: l'apprendistato favoriva direttamente (anche se su questo specifico punto non sono presenti evidenze storiche) forme di innovazione incrementale, grazie alla maestria e al sapere a cui conduceva, mentre indirettamente, grazie al suo utilizzo combinato al sistema di licenze e brevetti e all'istituzione del periodo da *journeyman* successivo alla conclusione dell'apprendistato, innescava processi di trasferimento tecnologico e di assorbimento dell'innovazione su scala locale e territoriale.

Queste quattro dimensioni, che rappresentano quattro diverse finalità e valori dell'apprendistato nel contesto preindustriale, non possono essere pensate come separate, e spesso erano indistinguibile le une dalle altre nelle concrete

esperienze storiche, ma sono utile per comprendere e provare a sistematizzare la complessità a cui prima si è fatto riferimento.

Queste stesse dimensioni possono essere studiate sia sul piano individuale, del singolo contratto o accordo di apprendistato, sia su quello collettivo, e quindi legandole all'azione della rappresentanza delle Gilde e dell'attore pubblico.

La dimensione sociale, se infatti garantiva al singolo un percorso di progressiva maturazione ed inclusione sociale, era anche legata al riconoscimento pubblico garantito dall'appartenenza ad un mestiere, ad una Gilde. Quella economica non può essere compresa se non agganciata al più ampio orizzonte di azione della rappresentanza, nel tentativo di controllare e regolare i mercati locali. Anche quella formativa sul piano collettivo si lega alle due precedenti: favorire la formazione dei giovani garantiva la competitività del settore su scala anche internazionale, mentre allo stesso tempo la "segretezza" dei saperi dell'arte era un elemento caratterizzante la dimensione pubblica del mestiere. Infine, la capacità di propagazione dell'innovazione è quella che, più di tutte le altre, dipende per una sua adeguata comprensione dall'adozione di un punto di vista (anche) collettivo: era infatti sempre in quest'orizzonte che l'apprendistato era utilizzato per governare gli effetti sociali ed economici derivanti dall'introduzione di nuove tecnologie e tecniche produttive.

Anche se è pacifico riconoscere l'ampio ricorso all'apprendistato anche in contesti nei quali le Gilde non erano presenti, o al di fuori della loro regolamentazione, sembra quindi che solo connettendo l'apprendistato con la rappresentanza e ai corpi intermedi dell'epoca (cioè alle Gilde) sia possibile indagarne a fondo i significati e le finalità. Triangolando questo rapporto inserendo anche le dinamiche dell'innovazione, è ora possibile provare ad elencare alcune caratteristiche ricorrenti nelle esperienze dove questo sistema si è affermato nella sua compiutezza, pur sottolineando l'inevitabile astrattezza di questo modello interpretativo rispetto alla concreta complessità storica.

Le Gilde più che incoraggiare l'innovazione, vi reagivano. Nel momento in cui entravano in contatto con forme di innovazione tecnologica, le Gilde – sia che fossero ad essa interessate per favorire la posizione sui mercati dei propri associati, sia che fossero preoccupate dai possibili effetti negativi – cercavano di controllarle, attraverso il ricorso a diversi strumenti, tra cui anche l'apprendistato.

È nel virtuoso rapporto con il potere pubblico che la rappresentanza dell'epoca riuscì a costruire un apprendistato come sistema socioeconomico utile (anche) al governo delle trasformazioni tecnologiche. Il sistema di patenti e licenze, completato dal ricorso all'apprendistato, permise la costruzione di sistemi locali per lo scambio di conoscenze e competenze: la mobilità dei lavoratori, quando tutelata e promossa anche dal potere pubblico, che ad esempio riconosceva la cittadinanza a chi avesse svolto il periodo di apprendistato, incoraggiava questa stessa circolazione dei saperi. Gilde troppo influenti potevano

invece lavorare per la sola tutela dei maestri, anche contro gli stessi apprendisti o degli altri lavoratori presenti nella bottega. Gilde troppo deboli, al contrario, vedevano le loro indicazioni regolarmente disattese e influenzavano scarsamente i mercati locali. Quando il loro potere era controbilanciato e soprattutto integrato alla dimensione pubblica, era possibile favorire la rappresentanza, la tutela e la promozione degli interessi di tutti i soggetti coinvolti.

La presenza di diverse gilde sullo stesso territorio poteva favorire la competitività locale incoraggiando allo stesso tempo l'innovazione. Territori dove era presente una rappresentanza plurale e composita erano, tendenzialmente, quelli nei quali era possibile osservare anche un maggiore dinamismo innovativo.

Elemento poi imprescindibile per l'efficacia anche economica della rappresentanza corporativa era la sua dimensione sociale, il suo essere cioè un'istituzione determinante per la stessa costruzione dell'ordine socioeconomico del tempo: le gilde erano il luogo del riconoscimento, l'appartenenza alle quali significava anche esser parte integrante della comunità locale, grazie ad una forte valorizzazione del mestiere come esperienza formativa di compimento personale. Gilde "ridotte" alla sola intermediazione degli interessi per mercanti o produttori su larga scala, più difficilmente erano propense ad un utilizzo sistemico dell'apprendistato quale leva per affrontare le sfide poste dall'innovazione tecnologica.

È emerso poi come le gilde avessero un ruolo centrale nel superamento delle asimmetrie informative, certificando la qualità dei prodotti – e dei produttori, grazie all'apprendistato, in ciò tutelando anche gli interessi dei consumatori. Analizzarne il ruolo solamente da un punto di vista puramente economico (la abbiamo definita lettura "classica") rischia però di mettere in secondo piano il ruolo "stabilizzante" che ebbero in una società abitata da costanti mutamenti. In questo senso, la rappresentanza corporativa dev'essere necessariamente letta, anche per comprendere il suo legame con l'innovazione, a partire da un punto di vista capace di tenere insieme le caratteristiche proprie del periodo considerato con il valore dello "spirito" collettivo che ha contraddistinto il sorgere di queste istituzioni, nella loro dimensione economica e sociale – assieme.

La costruzione – codificata negli statuti delle gilde o presente solo nella prassi – di un "doppio canale", uno per la formazione dei futuri maestri, e uno per la trasmissione delle competenze a futuri lavoratori salariati o emigranti permetteva, inoltre, di massimizzare i benefici connessi ad un utilizzo flessibile all'apprendistato, che poteva così adattarsi ai diversi fabbisogni pur senza perdere la propria capacità formativa.

Quando invece l'apprendistato era ridotto a percorso per i soli figli dei maestri della gilda, spesso vedeva diminuire il proprio valore formativo e innovativo, con il solo scopo di favorire il godimento di privilegi economici e sociali ad un gruppo ristretto di cittadini – e da questa crepa tra maestri, da una

parte, e lavoratori, dall'altra, nacquero anche nuove forme di associazione e di rappresentanza degli interessi.

Infine, è evidente che le caratteristiche qui richiamate in sintesi si applicavano, in misura prevalente, a quei mestieri che richiedevano una grande specializzazione ed una formazione mirata e lunga nel tempo (gli orafi, ad esempio). Meno percorribile sembra la strada di un'applicazione indiscriminata di questo modello a tutti i mestieri preindustriali, alcuni dei quali richiedevano poche competenze e spesso erano rappresentati da gilde deboli e scarsamente influenti.

L'integrazione e la collaborazione con l'attore pubblico, la pluralità della rappresentanza corporativa, il valore "pubblico" dei mestieri, il superamento delle asimmetrie informative e la sua capacità di adattarsi ai diversi fabbisogni locali – sociali ed economici – costituiscono quindi, a fronte della ricostruzione svolta, gli elementi caratterizzante una "rappresentanza" capace di leggere e governare le dinamiche dell'innovazione, facendo sintesi di diversi bisogni ed esigenze e promuovendo così lo sviluppo economico e l'inclusione sociale.

PARTE II
IL SORGERE DELLA SOCIETÀ INDUSTRIALE

Capitolo I
L'APPRENDISTATO SENZA RAPPRESENTANZA

The system of production that developed in the course of the industrial revolution, however, divided producers into two main classes—in one of which were the owners (or hirers) of the nation's capital assets, viz. the entrepreneurs taking the decisions about what was to be produced and at what price, and in the other of which were the operatives by whose labour the goods were produced. [...] the distinction between employer and employee is fundamental to a capitalist industrialized economy and most producers would fall clearly into one category or the other

(P. Deane, *The First Industrial Revolution*, Cambridge University Press, 1971, p. 159).

Sembra quindi di poter sostenere che le case di lavoro, al di là dei risultati gestionali conseguiti e della loro prioritaria finalità di controllo della mendicizia e dei marginali, abbiano avuto una notevole rilevanza economica in quanto sono state il tramite della prima affermazione di soluzioni organizzative e di disciplina della manodopera sino ad allora poco praticate. In questo, analogamente ad altre importanti manifatture accentrate promosse dalla mano pubblica (basti pensare all'opera di ammodernamento e ampliamento dei tabacchifici in numerose città italiane), hanno svolto un importante ruolo di "apripista" in direzione di nuove modalità formative e di impiego della manodopera, continuando a mantenere un loro rilievo anche nel mutato contesto politico-istituzionale dell'età della Restaurazione

(L. Mocarelli, *Dalle corporazioni all'impresa manifatturiera*, in G. Maifreda (a cura di), *L'ottocento. Tradizione e modernità*, Castelvechi, 2018, pp. 197-219, qui p. 209)

È questo tempo disciplinare ad imporsi poco a poco alla pratica pedagogica - specializzando il tempo di formazione e distaccandolo dal tempo adulto, dal tempo del mestiere acquisito; predisponendo differenti stadi separati gli uni dagli altri da prove graduate; determinando programmi che devono svolgersi ciascuno secondo una determinata fase e che comportano esercizi di difficoltà crescente; qualificando gli individui secondo il modo in cui hanno percorso queste serie. Al tempo «iniziatico» della formazione tradizionale (tempo globale, controllato dal solo maestro, sanzionato da un'unica prova), il tempo disciplinare sostituisce serie multiple e progressive

(M. Foucault, *Sorvegliare e punire. Nascita della prigione*, Einaudi, 2014 (ma 1975), p. 174)

Sommario: 1. Le dimensioni della trasformazione - 2. Il declino delle gilde - 3. Il rinnovato valore sociale dell'apprendistato: i *parish apprenticeship* e la costruzione del mercato del lavoro - 4. Una nuova epistemologia del lavoro. L'apprendistato senza innovazione

1. Le dimensioni della trasformazione

La prima rivoluzione industriale è un fenomeno a cui non è possibile assegnare una chiara data di inizio in un momento preciso della storia, così come invece normalmente avviene nel caso delle “normali” rivoluzioni. Deane, uno dei massimi studiosi del tema, ne sottolinea la natura lenta, fatta di una molteplicità di fattori, di eventi e di innovazioni solo parzialmente sovrapponibili, emersi inizialmente in Inghilterra a partire dai primi anni del XVIII secolo ⁽¹⁶²⁾. L'effetto “rivoluzionario” sta piuttosto ad indicare l'aumento della produttività e lo sviluppo economico ottenuto in un lasso di tempo relativamente ristretto.

I principali settori interessati da questa trasformazione furono quello tessile e quello metallurgico ⁽¹⁶³⁾. In entrambi vennero introdotte nuove tecnologie ⁽¹⁶⁴⁾ e soprattutto una nuova organizzazione del lavoro. Per quanto riguarda le prime, esse si basarono sull'esigenza di standardizzare il più possibile i movimenti richiesti al lavoratore, semplificandoli, aumentando così la velocità di produzione.

Perché questa necessità, e questi obiettivi, furono per la prima volta perseguiti in Inghilterra, e non altrove? Secondo un recente studio di Allen ⁽¹⁶⁵⁾, la

⁽¹⁶²⁾ Il riferimento è qui a P. Deane, *The First Industrial Revolution*, Cambridge University Press, 1979.

⁽¹⁶³⁾ A proposito, in particolare, alle trasformazioni introdotte nel settore tessile e i loro effetti nel lungo periodo si veda P. Maw, P. Solar, A. Kane, J. S. Lyons, *After the great inventions: technological change in UK cotton spinning, 1780–1835*, in *Economic History Review*, 1, 2021, pp. 1-34.

⁽¹⁶⁴⁾ Tra cui la “spinning jenny”, il telaio che divenne simbolo della rivoluzione industriale e della sua origine inglese. Sul tema si veda R. C. Allen, *The British Industrial Revolution in Global Perspective*, Cambridge University Press, 2009; J. Mokyr, *The Enlightened Economy: An Economic History of Britain, 1700–1850*, Yale University Press, 2010; e, più recentemente, J. Styles, *The Rise and Fall of the Spinning Jenny: Domestic Mechanisation in Eighteenth-Century Cotton Spinning*, in *Textile History*, 2, 2020, pp. 195-236.

⁽¹⁶⁵⁾ R. C. Allen, *Why the industrial revolution was British: commerce, induced invention, and the scientific revolution*, in *The Economic History Review*, 2, 2011, pp. 357-384. In questo contributo l'autore identifica poi nelle innovazioni introdotte nel contesto inglese le ragioni alla base del sorgere di ulteriori fenomeni: «Large engineering industry that could mass produce productivity-raising machinery. Machinery production was the basis of three developments that provide the immediate explanations for the continuation of economic growth until the First World War. Those developments were: (1) the general mechanization of industry, (2) the railroad, and (3) steam-powered, iron ships. The first raised productivity in the British economy itself; the second and third created the global economy and the international division of labour that were responsible for significant rises in living standards across Europe. Steam technology accounted for close to half of the growth in labour productivity in Britain in the second half of the nineteenth century. The

principale ragione è da ricercare nell'elevato costo della forza lavoro inglese, a confronto, ad esempio, di quella francese: era cioè economicamente vantaggioso investire in tecnologie c.d. *labour-saving* in Inghilterra ma, nello stesso periodo, non lo era in Francia. Da qui la necessità di introdurre innovazioni che andassero in questa direzione.

Studi più recenti hanno messo in discussione questa tesi ⁽¹⁶⁶⁾, evidenziando sia la parzialità argomentativa determinata dall'individuare nell'alto reddito medio dei lavoratori il fattore scatenante l'innovazione, sia criticando l'analisi svolta, in quanto – come è già stato evidenziato nella Parte I del presente lavoro – nel contesto preindustriale era comunque ampiamente diffuso, in diverse forme, un lavoro povero e scarsamente retribuito, anche in Inghilterra.

Mokyr ⁽¹⁶⁷⁾, che indaga il tema a partire dall'economia della conoscenza, identifica piuttosto negli effetti di lunga durata della rivoluzione scientifica la diffusione della rivoluzione industriale: una nuova mentalità, e soprattutto una nuova forma di conoscenza, e quindi di sguardo, nei confronti della realtà che proprio in Inghilterra ha trovato spazio nella riflessione di numerosi autori, e che ha permesso poi il sorgere, in rapida successione, di una serie di innovazioni tecnologiche.

Non vi è quindi, ad oggi, una tesi prevalente in grado di identificare con chiarezza *il* o *i* fattori alla base del sorgere della prima rivoluzione industriale, anche se è un dato ormai acquisito che non furono puramente di natura tecnologica e tecnica. L'introduzione di nuovi macchinari è infatti un fenomeno che già di per sé va approfondito nel suo manifestarsi storico (l'invenzione non coincide con la diffusa adozione dello strumento), e che non è comunque sufficiente a spiegare le ragioni di questa trasformazione ¹⁶⁸.

Il già citato lavoro seminale di Deane permette di comprendere la coesistenza di fattori non solamente, e puramente, economici, quali dimensioni lungo le quali indagare il manifestarsi della prima rivoluzione industriale. A quest'ultima è infatti connessa, e con un'importanza forse maggiore anche di quella riconosciuta all'innovazione tecnologica, una nuova forma di

application of gears to machinery design had further productivity growth raising effects be» (p. 380).

⁽¹⁶⁶⁾ U. Gagnolati, D. Moschella, E. Pugliese, *The Spinning Jenny and the Industrial Revolution: A Reappraisal*, in *The Journal of Economic History*, 2, 2011, pp.455-460. Ma soprattutto si veda J. Humphries, B. Schneider, *Spinning the industrial revolution*, in *Economic History Review*, 4, 2019, pp. 126–55, e la risposta di Allen, in R.C. Allen, *Spinning their wheels: a reply to Jane Humphries and Benjamin Schneider*, in *Economic History Review*, 4, 2020, pp. 1128–1136, e la controrisposta degli autori: J. Humphries, B. Schneider, *Losing the thread: a response to Robert Allen*, in *Economic History Review*, 4, 2020, p. 1137-1152.

⁽¹⁶⁷⁾ J. Mokyr, *A Culture of Growth: The Origins of the Modern Economy*, Princeton University Press, 2016.

⁽¹⁶⁸⁾ Sul punto si veda anche G. Mori, *Studi di Storia dell'industria*, Editori Riuniti, 1967, e in particolare pp. 3-28.

organizzazione del lavoro, caratterizzata da una ancora più accentuata divisione e parcellizzazione delle mansioni ⁽¹⁶⁹⁾.

L'esempio classico della fabbrica di spilli presentato da Adam Smith ben dimostra il tentativo di sviluppare forme organizzative basate sull'imporre ai lavoratori il rispetto di rigide procedure operative, basate sulla meccanizzazione e ripetizione dei gesti. Quest'organizzazione è da pensare quindi come complementare, e non subordinata, all'innovazione tecnologica, tanto che, in molti casi, la precede – come nello stesso esempio di Smith.

1.1. Luoghi, tempi, poteri: dinamiche di una trasformazione

Che esistessero forme di divisione del lavoro, anche particolarmente accentuate, nel periodo preindustriale è cosa nota e già approfondita. Un esempio può esser quello del *putting out system* già richiamato, dove il mercante affidava a lavoratori domestici un prodotto al fine di svolgere una specifica fase della lavorazione, e che poi ritirava per affidarlo ad altri lavoratori, fino alla realizzazione del prodotto finale. Questo lavoro a domicilio aumenta in volume ed importanza al crescere dei commerci internazionali, che sempre più spesso richiedevano una produzione di beni su larga scala che il sistema delle Gilde artigiane non riusciva a soddisfare.

Con l'introduzione poi di nuovi strumenti di lavoro, che spesso i singoli lavoratori non potevano permettersi e che venivano a loro affittati dai mercanti, emergono i primi segni anche di una trasformazione dei luoghi di lavoro: per il mercante era più semplice mettere a disposizione, in un unico spazio comune, diversi strumenti – ad esempio telai – ai quali impiegare gli ex lavoratori domestici. Nascono così le prime proto-fabbriche, luoghi che spesso sorgevano in campagna, al di fuori della sfera d'influenza delle Gilde, e capaci di attrarre molti lavoratori dai territori limitrofi ⁽¹⁷⁰⁾.

In questi luoghi la divisione del lavoro si afferma quale caratteristica necessaria per la produzione di beni in serie. Per farlo fu però necessario introdurre una nuova gerarchia e a nuove relazioni di potere tra mercanti e lavoratori: se prima infatti quest'ultimi erano liberi, pur nei tempi prestabiliti, di organizzare al meglio il proprio lavoro, che spesso si intersecava e sovrapponeva ad altre attività svolte (si pensi al lavoro di cura delle donne, o ad altre mansioni legate al contesto agricolo nel quale spesso aveva luogo questa forma di attività decentrate), ora essi devono sottostare a ritmi prestabiliti per rispettare la “catena

⁽¹⁶⁹⁾ Sul punto si veda, oltre al già citato studio di Deane, anche M. Dobb, *Studies In The Development Of Capitalism*, Routledge & Kegan, 1946

⁽¹⁷⁰⁾ L'autore che per primo ha parlato di proto-industrializzazione è Franklin F. Mendels. Su questo tema si veda F.F. Mendels, *Proto-Industrialization: The First Phase of the Industrialization Process*, in *The Journal of Economic History*, 1, 1972, pp. 241-261.

produttiva” organizzata dal mercante ⁽¹⁷¹⁾. Su queste forme di divisione del lavoro si innestano, in rapida successione le innovazioni connesse all’utilizzo del vapore e alla tessitura automatica, moltiplicandone quindi la frammentazione.

Cambiano quindi i luoghi di lavoro, ma cambiano soprattutto i tempi ⁽¹⁷²⁾. Se nel contesto preindustriale le numerose festività limitavano i giorni effettivi di lavoro, che erano poi spesso determinati da condizioni esterne, climatiche e legate al ciclo delle stagioni, la costruzione delle prime fabbriche permette lo svolgimento di attività a ciclo continuo, al di là delle variabili esterne e al di fuori della sfera d’influenza urbana ⁽¹⁷³⁾.

Cambia anche il senso del tempo per il singolo lavoratore, che dovendo ora replicare gesti stabiliti dall’alto, vede nel tempo l’unica misura del proprio lavoro, e non più il bene prodotto o la partecipazione all’attività produttiva nel suo complesso. Il tempo, come verrà sottolineato nell’analisi condotta da Marx, diventa infatti la misura del valore del lavoro industriale ⁽¹⁷⁴⁾.

Un ulteriore elemento non economico di particolare rilevanza per comprendere le trasformazioni in atto è il sorgere dei primi Stati nazionali, e con essi del potere pubblico “centrale”. Se infatti alcuni autori hanno individuato nel *laissez faire* inglese uno degli elementi determinanti l’origine britannica della rivoluzione industriale ⁽¹⁷⁵⁾, altri hanno prontamente sottolineato le numerose regolamentazioni approvate dal potere pubblico a supporto del commercio inglese ⁽¹⁷⁶⁾.

Con l’accentramento del potere e il superamento della frammentazione politica che ha contraddistinto il periodo preindustriale, diminuisce anche l’importanza della dimensione urbana e locale, e conseguentemente delle sue regolamentazioni. L’impatto sulle gilde, come si avrà modo di evidenziare nel successivo paragrafo, sarà quindi notevole.

⁽¹⁷¹⁾ Secondo Marglin, ad esempio, l’organizzazione del lavoro capitalista è stata determinata da precisa scelta politiche, legate al crescente potere imprenditoriale, e non è invece stata deterministicamente imposta dalla progressiva divisione del lavoro. Sul punto si veda S. A. Marglin, *What Do Bosses Do?: The Origins and Functions of Hierarchy in Capitalist Production*, in *Review of Radical Political Economics*, 6, 1974, pp. 60-112.

⁽¹⁷²⁾ A proposito dei tempi di lavoro, si vedano i dati (e le relative considerazioni) raccolti in D. Gallardo-Albarràn, H. De Jong, *Optimism or pessimism? A composite view on English living standards during the Industrial Revolution*, in *European Review of Economic History*, 1, 2021, pp. 1-19.

⁽¹⁷³⁾ Così in W. Smith, *Industry and the Countryside*, in *The Town Planning Review*, 3, 1954, pp. 207-215.

⁽¹⁷⁴⁾ Una tesi già anticipata, in realtà, nei lavori di Smith ma soprattutto di Ricardo.

⁽¹⁷⁵⁾ Come, ad esempio, l’autore che favorì l’utilizzo diffuso dello stesso termine “rivoluzione industriale”, e cioè Arnold Toynbee. Sul punto si veda, per una lettura critica, R. Cameron, *The Industrial Revolution: A Misnomer*, in *The History Teacher*, 3, 1982, pp. 377-384.

⁽¹⁷⁶⁾ Così ad esempio in S. R. Epstein, *Freedom and Growth: The Rise of States and Markets in Europe, 1300-1750*, Routledge, 2000, e in particolare il sesto e il settimo capitolo, dedicati alla proto-industrializzazione e al ruolo dello Stato nel sorgere della società capitalistica.

Questa trasformazione sociopolitica alimenta anche un mutamento culturale: nello Stato e nel potere pubblico vengono progressivamente individuate le istituzioni che dovranno curarsi, come infatti avverrà, della formazione dei giovani e del contrasto alle problematiche di natura sociale, come ad esempio la povertà. Il cambiamento, rispetto al periodo preindustriale, è notevole: da una dimensione urbana dove istituzioni economiche avevano anche un forte valore sociale, come le gilde, ad una dimensione nazionale e statale dove si assiste ad una progressiva separazione tra quelli che sono i valori sociali e quelle economici⁽¹⁷⁷⁾.

La prima rivoluzione industriale è connessa anche al sorgere di nuova geografia del lavoro. Il centro della produzione si sposta, almeno in determinati contesti, verso la campagna e verso le nuove fabbriche, anche in base alla disponibilità di materie prime o di risorse naturali (come corsi d'acqua) necessarie al funzionamento delle nuove tecniche produttive. Mentre le città vedono mutare la loro importanza, almeno sotto questo aspetto, si assiste anche ad una diversa mobilità dei lavoratori.

L'importante crescita demografica, alimentata anche da un calo della mortalità infantile, a cui si assiste all'inizio del XVIII secolo, genera soprattutto nelle campagne un surplus di forza lavoro in cerca di impiego, e che lo trova in queste nuove realtà produttive: tanto che questo fenomeno ha portato De Vries a suggerire la presenza di una "rivoluzione industriosa" (*industrious revolution*) precedente la rivoluzione industriale, caratterizzata da una più ampia partecipazione alle attività lavorative da parte di tutti i componenti il nucleo familiare, da maggiori consumi e da una domanda di beni in crescita⁽¹⁷⁸⁾. Molti lavoratori prima impiegati nel settore agricolo si spostano quindi a lavorare nelle prime fabbriche, seguiti anche da numerosi uomini provenienti dalle città, dove vengono svolte sempre meno attività produttive – o solo alcune fasi di queste – e dove restano i lavoratori che svolgono lavori "essenziali" e gli artigiani più importanti⁽¹⁷⁹⁾.

⁽¹⁷⁷⁾ Sul punto si veda L. Magnusson, *Nation, State and the Industrial Revolution. The Visible Hand*, Routledge, 2009. Tale posizione manichea sembra riecheggiare anche nelle tesi attuali di quegli autori che immaginano un ruolo per lo Stato solo per la risoluzione dei fallimenti del mercato.

⁽¹⁷⁸⁾ Il riferimento è qui a J. De Vries, *The Industrial Revolution and the Industrious Revolution*, in *The Journal of Economic History*, 2, 1994, pp. 249-270.

⁽¹⁷⁹⁾ Sul punto si veda J. Mokyr, *The Rise and Fall of the Factory System: Technology, firms, and households since the Industrial Revolution*, in *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*, 1, 2001, pp. 1-45.

1.2. Gli impatti sui lavoratori

Cambia anche la composizione della forza lavoro. Il declino del lavoro domestico porta le donne a cercare impiego nelle fabbriche, dove spesso sono accompagnate anche dai figli: i minori quindi si spostano sempre meno in città per lo svolgimento di un apprendistato, preferendo – od essendo obbligati – al lavoro nelle fabbriche, anche per contribuire, fin da subito, al bilancio familiare.

L'offerta di una forza lavoro così composita trova corrispondenza nell'effettiva domanda di manodopera, a basso costo, e in possesso anche di limitate competenze, propria di questa nuova organizzazione produttiva. Se prima era la "maestria" del capo bottega a governare il lavoro dei collaboratori e dei sottoposti, orientandolo verso una produzione che avevano nella destrezza, nella abilità e creatività personale l'elemento determinante il valore complessivo, ora è il lavoratore che deve adeguarsi allo strumento, cioè alla macchina, attivandola e controllando il suo corretto funzionamento: se quindi l'unità proprio della bottega si spezza, viene meno anche il livello di competenze mediamente necessario per la produzione del bene ⁽¹⁸⁰⁾.

Studi specificatamente dedicati all'apprendistato ne mostrano, in realtà, un ricorso maggiore nei territori dove l'innovazione era più diffusa ⁽¹⁸¹⁾. Questi autori ritengono quindi che, almeno in una fase iniziale, la prima rivoluzione industriale sia stata innescata dalla disponibilità di lavoratori adeguatamente qualificati e dotati quindi di competenze in grado di governare i nuovi processi produttivi ⁽¹⁸²⁾.

Più in generale, sembra oggi difficilmente sostenere, acriticamente, un'equiparazione tra prima rivoluzione industriale e impoverimento delle competenze possedute dai lavoratori. Se questo è un fenomeno indubbiamente osservabile nella maggior parte dei settori produttivi – l'esempio del settore

⁽¹⁸⁰⁾ «L'introduzione della macchina, spodestando l'uomo da numerose funzioni che gli erano proprie, in primo luogo ridusse l'esigenza di una mano d'opera raffinata e inoltre provocò di frequente un certo distacco fra il lavoratore e la sua stessa attività non più rimessa come prima alle sole sue capacità tecniche, distacco accentuatosi poi con l'applicazione dei sistemi della divisione del lavoro [...] La concentrazione del lavoro nelle imprese segnò il progressivo declino dell'antico artigianato mentre le ampie dimensioni delle stesse determinarono, da un lato, un graduale allentarsi dei rapporti fra lavoratore e padrone, e dall'altro l'esigenza di utilizzare nell'azienda anche l'attività dei più inesperti, in un calcolo quantitativo che andava a scapito della qualità; tendenza quest'ultima favorita infine dall'aumentato costo della vita e dalle maggiori esigenze della classe lavoratrice, che spinsero frequentemente le famiglie a sfruttare al più presto il lavoro dei giovani, inducendoli a guadagnare fin dagli inizi del loro mestiere». Così in M. Rudan, *Il contratto di tirocinio*, Giuffrè, 1961, qui pp. 48-49.

⁽¹⁸¹⁾ Il rimando è qui a N. E. Feldman, K. Van der Beek, *Skills choice and skills complementarity in eighteenth century England*, in *Exploration in Economic History*, 1, 2016, pp. 94-113.

⁽¹⁸²⁾ J. Humphries, *English Apprenticeship: A Neglected Factor in the First Industrial Revolution* in P.A. David, M. Thomas, (a cura di), *The Economic Future in Historical Perspective, Volume 13*, Oxford University Press, 2006, pp. 73 – 102.

tessile, con il suo ampio ricorso al lavoro minorile e delle donne, è lampante – non è necessariamente vero concludere che la trasformazione non abbia generato un nuovo fabbisogno di competenze tecniche avanzate come quelle formate (anche) grazie all'apprendistato, e più in generale il sorgere di nuovi mestieri con una specifica preparazione richiesta.

Ciò che ora è importante sottolineare, tornando all'organizzazione del lavoro, è che in questa trasformazione degli spazi, dei tempi e delle competenze richieste ai lavoratori si manifesta anche una nuova trama di rapporti di potere, basata sulla separazione e sulla sempre maggiore distanza tra il datore di lavoro e, appunto, il lavoratore. È qui, nella separazione tra capitale e lavoro che, secondo Marx, si afferma il capitalismo, basato sul possesso esclusivo dei mezzi della produzione da parte dell'imprenditore, che sfrutta il plusvalore generato dalla forza lavoro impiegata per arricchirsi e veder aumentare, sempre di più, la separazione sopra ricordata, la quale arriva a rappresentare due "classi" sociali completamente distinte, se non opposte. ⁽¹⁸³⁾

La relazione quasi patriarcale e totalizzante del maestro sull'apprendista è ora "tradotta", senza però le sue sfumature morali, nella sottomissione e nella dipendenza con cui il lavoratore si rapporta al datore di lavoro ⁽¹⁸⁴⁾.

L'apprendistato nella prime fabbriche perde alcuni dei suoi punti di riferimento: di fatto sparisce la figura del maestro, sostituita da quello del lavoratore specializzato (quando effettivamente presente), dove però viene a mancare tutta quella dimensione etico-morale che contraddistingueva i rapporti precedenti, mentre anche le competenze richieste e gli obiettivi formativi perseguiti sono completamente differenti, e si rafforzano – di conseguenza - le ragioni puramente economiche per ricorrere a questo strumento ⁽¹⁸⁵⁾.

Se quindi la completa disanima delle ragioni alla base del manifestarsi di quel fenomeno storico che è la prima rivoluzione industriale eccede i limiti del presente lavoro, così come la ricostruzione dei dibattiti riguardanti il suo primo emergere in Inghilterra ⁽¹⁸⁶⁾ e le diverse traiettorie e modalità con cui arrivò negli

⁽¹⁸³⁾ Una divisione che, secondo Marx, è data per presupposta ma mai spiegata dall'economia politica: «L'economia politica parte dal fatto della proprietà privata. Ma non ce la spiega. Coglie il processo materiale della proprietà privata quale si rivela nella realtà, ma lo coglie in formule generali, astratte, che hanno per essa il valore di leggi. [...] L'economia politica non ci dà nessuna spiegazione sul fondamento della divisione di capitale e lavoro, di capitale e terra.» Così in K. Marx, *Manoscritti economico-filosofici*, 2004 (ma 1844), pp. 66-67.

⁽¹⁸⁴⁾ A proposito di continuità (e differenze) tra apprendistato e nascita del lavoro dipendente, si veda S. Deakin, *The Contract Of Employment: A Study In Legal Evolution*, ESRC Centre for Business Research, University of Cambridge Working Paper N. 203, 2001.

⁽¹⁸⁵⁾ Una completa ricostruzione di questa dinamica è presente in J. Lane, *Apprenticeship in England, 1600-1914*, Rutledge, 2005, in particolare pp. 120 e ss.

⁽¹⁸⁶⁾ Per una ricostruzione del dibattito sul punto, si veda A.E. Musson, *The British Industrial Revolution*, in *Journal of the Historical Association*, 67, 1982, pp. 252-58; E. Hobsbawm,

altri Stati europei, è però possibile concordare sulla sua natura plurale e complessa: non fu esclusivamente, in alcuni casi nemmeno prioritariamente, una trasformazione puramente tecnologica, ma economica, sociale, culturale, organizzativa, con forti impatti anche sul sistema dell'apprendistato – e non solo.

2. Il declino delle Gilde

Ancora prima del sorgere della prima rivoluzione industriale il sistema delle Gilde europee era in rapido declino. Un punto di vista originale dal quale osservare questo processo e indagarne le cause è offerto da un recente contributo di De Munck, che evidenzia la perdita di valore e di “potere pubblico” del lavoro artigiano ⁽¹⁸⁷⁾. Se infatti nel periodo preindustriale attorno a quest'ultimo era costruito il sistema dei mestieri, a sua volta incardinato in un preciso contesto urbano, con il XVI secolo si afferma invece sempre di più la figura del mercante, con un calo del valore e della relativa rilevanza economica del fare artigiano.

2.1. Declino economico e sociale

Il lavoro a domicilio, il *putting out system*, la manifattura diffusa non fecero altro che indebolire il sistema delle Gilde, che solo raramente riuscivano a sfruttare a proprio vantaggio questi strumenti ⁽¹⁸⁸⁾. Quando ciò accadeva ⁽¹⁸⁹⁾, era però evidentemente in atto una progressiva trasformazione di queste istituzioni in una logica sempre più di promozione di un interesse commerciale “privato”, piuttosto che di tutela di un mestiere e di tutti gli interessi ad esso connessi, da quello dei produttori fino a quello dei clienti. Non solo. Ciò che De Munck sottolinea è una trasformazione epistemologica e culturale, sulla quale ci sarà modo di tornare (vedi §4): se prima l'artigiano possedeva la maestria, l'arte, i

Industry and Empire: The Birth of the Industrial Revolution, The New Press, 1999 (ma 1968); J.H. Clapham, *An Economic History of Modern Britain*, Cambridge University Press, 1939.

⁽¹⁸⁷⁾ B. De Munck, *Artisans as knowledge workers: Craft and creativity in a long term perspective*, in *Geoforum*, 1, 2019, pp. 227-237

⁽¹⁸⁸⁾ Questa dinamica è ricostruita anche nel terzo libro del capitale di Marx, che a proposito del putting out system scriveva: «Questo procedimento si contrappone ovunque al modo di produzione capitalistico propriamente detto e viene meno sviluppandosi quest'ultimo. Senza sconvolgere il modo di produzione, esso non fa che aggravare le condizioni dei produttori diretti trasformandoli in semplici salariati e proletari, in uno stato peggiore di quelli direttamente al servizio del capitale, e appropriandosi il loro plus lavoro sulla base del vecchio modo di produzione» K. Marx, *Il Capitale*, Libro III, Newton Compton, 2015 (ma 1867), pp. 1140-1141. Sul punto si veda anche J. H. Prior, *Karl Marx and the Medieval Economy*, in *The Journal of the Sydney University Arts Association*, 18, 1996, pp. 68-86.

⁽¹⁸⁹⁾ Oltre all'esperienza, già richiamata, del settore tessile a Firenze, si veda B. Gustafsson, *The rise and economic behaviour of medieval craft guilds an economic-theoretical interpretation*, in *Scandinavian Economic History Review*, 1, 1987, pp. 1-40.

segreti del fare e quindi il controllo della realtà, con la modernità il fare si allontana, progressivamente, dal sapere ⁽¹⁹⁰⁾.

L'artigiano del contesto preindustriale, secondo De Munck, era un "lavoratore della conoscenza": possedeva cioè un sapere – incarnato, tacito, non necessariamente teorico e formalizzabile – a cui era riconosciuto un importante valore pubblico – da qui anche l'importanza sociale dei mestieri come dimensioni lungo le quali si articolava l'ordine socioeconomico. Con il sorgere di una nuova forma di conoscenza, quella moderna, nella quale il metodo scientifico è per sua definizione astratto, in quanto riproducibile in diversi contesti empirici e da essi teoreticamente indipendente (pena la non validità universale di quanto affermato scientificamente), si attua una progressiva separazione tra teoria e pratica, tra conoscere e fare, di cui risente anche lo stesso lavoro artigiano nella sua considerazione pubblica e politica.

La riduzione del fare ad eseguire, al mettere in pratica una conoscenza "chiara e distinta" ⁽¹⁹¹⁾, ha avuto evidenti impatti anche sui mestieri e sulla loro valorizzazione, e quindi sulle stesse gilde, che accanto ad un declino del loro potere economico – a causa della crescente influenza dei mercanti e del loro potere commerciale che sfuggiva alle regolazioni delle corporazioni – assistettero anche ad una perdita di importanza pubblica, politica e sociale.

Non era più possibile, quindi, immaginare un ordine economico e sociale come quello regolato e costruito dalle gilde, dove la stessa costruzione dell'identità sociale era basata sull'appartenenza ad un mestiere, che vede ora sbiadire la sua importanza e il suo riconoscimento pubblico. Altri valori sorgono, altre forme di conoscenza, altre chiavi di lettura con cui interpretare il mondo e la realtà. Non vi furono quindi esclusivamente fattori puramente economici alla base del declino delle gilde ⁽¹⁹²⁾.

⁽¹⁹⁰⁾ Il rimando sul punto è ancora a R. Sennet, *L'uomo artigiano*, ed. cit.

⁽¹⁹¹⁾ Il riferimento è qui all'autore il cui pensiero segna, convenzionalmente, l'inizio della stessa modernità: Cartesio che, come si avrà modo di approfondire, passa da una posizione di forte valorizzazione dell'esperienza fisica, corporale, alla riduzione di quest'ultima a "macchina". «Dice Plessner: «si può ben convenire con il giudizio generale che sia stato Descartes a fondamentalizzare la distinzione tra fisico e psichico [...] Egli assunse come principio la distinzione fra *res extensa* e *res cogitans* e al tempo stesso le attribuì il carattere di una disgiunzione integrale»¹⁰; è a partire da Cartesio che si rende possibile parlare di una specifica sfera dell'interiorità – la psiche, la coscienza o il soggetto –, contrapposta a una sfera dell'esteriorità (quest'ultima derivata dall'identificazione di corporeità ed estensione, con l'identificazione delle sue caratteristiche essenziali nella quantificazione e nella misurabilità)». Così in V. Rasini, *Perché un'antropologia filosofica: le motivazioni di Helmuth Plessner*, in *Etica & Politica*, 2, 2010, pp. 167-168.

⁽¹⁹²⁾ Sul tema del «ruolo morale» delle gilde, difficilmente replicato da altre istituzioni a seguito della loro abolizione, si veda anche 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

Parallelamente, la crescita dei volumi dei commerci su lunga distanza, tra cui il commercio atlantico ⁽¹⁹³⁾, rafforzarono quei gruppi di mercanti che riuscirono a mettere in comune risorse al fine di costruire flotte per poi occupare le principali rotte europee, di fatto dedicandosi solamente del commercio e affidando la produzione dei beni a terzi, come sopra ricordato. Le gilde artigiane, operanti su una scala urbana, non poterono ovviamente competere con queste istituzioni, da cui ormai erano sempre più progressivamente distinte. Lo scarso potere competitivo si accompagnò quindi ad una progressiva inefficacia dei regolamenti approvati dagli statuti corporativi, sempre meno rispettati in quanto incapaci di regolare la concreta dinamica dell'economia del tempo.

Ovviamente un tale sviluppo del commercio fu reso possibile da un aumento della domanda di beni, anche di bassa qualità (è il caso dei panni inglesi) ma prodotti in volumi sempre più ampi ⁽¹⁹⁴⁾. A ciò si accompagnò quindi una rinnovata richieste di manodopera, per produrre questi beni, che venivano poi commerciati al di fuori del sistema delle gilde artigiane ¹⁹⁵.

Una richiesta così elevata di lavoratori rese, anche in quest'ambito, obsolete le regolazioni corporative, incapaci di adattarsi al mutato contesto produttivo. Ad un mercante non interessava che un giovane compisse o meno l'apprendistato, perché non aveva poi particolari interessi competitivi su quel territorio e all'interno di quello specifico mestiere: era invece interessato ad avere tra le mani il prodotto finito, che quindi era sempre più di frequente affidato, per le diverse fasi intermedie, a lavoratori domestici e senza rispettare i limiti imposti dalle gilde. Non era nemmeno interessato alla formazione dei lavoratori, o a regolare il loro ingresso in società: queste erano dinamiche di interesse territoriale e locale, sempre più ignorate dai grandi gruppi di mercanti ⁽¹⁹⁶⁾.

legge del più forte di applicarsi così brutalmente alle relazioni industriali e commerciali», così citato in G. Impellizzieri, *Appunti per una ricerca sull'apprendistato: una prospettiva di diritto delle relazioni industriali*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 3, 2021, pp. 746-774, qui p. 758.

⁽¹⁹³⁾ Il ruolo di queste istituzioni è riconosciuto anche come principale elemento dello sviluppo europeo in D. Acemoglu, S. Johnson, J. Robinson, *The Rise of Europe: Atlantic Trade, Institutional Change, and Economic Growth*, in *The American Economic Review*, 3, 2005, pp. 546-579. È poi opportuno sottolineare questa prima fase di capitalismo mercantile da quella successiva, inaugurata dal pensiero di Adam Smith: nella prima il ruolo della concorrenza è assente, nel secondo caso invece è l'elemento determinante e propulsivo la vita economica. Sul punto si veda J. K. Galbraith, *Storia dell'economia*, BUR, 1990 (ma 1987), p. 43 e ss.

⁽¹⁹⁴⁾ B. De Munck, *Skills, Trust, and Changing Consumer Preferences: The Decline of Antwerp's Craft Guilds from the Perspective of the Product Market, c.1500–c.1800*, in *International Review of Social History*, 2, 2008, pp. 197–233; R. Grafe, O. Gelderblom, *The Decline of Fairs and Merchant Guilds in the Low Countries, 1250-1650*, in *The Journal of Interdisciplinary History*, 4, 2010, pp. 477-511.

⁽¹⁹⁵⁾ Sul punto si veda P. Wallis, J. Colson, D. Chilosì, *Structural change and economic growth in the British economy before the Industrial Revolution, 1500-1800*, in *Journal of Economic History*, 3, 2018, pp. 862-903.

⁽¹⁹⁶⁾ Sul punto si veda anche Dobb, che sottolinea che in particolare nel settore del tessile, della lavorazione delle pelli e dei metalli «In the sixteenth century, when the larger merchants at the

2.2. La risposta delle gilde

Le gilde cercarono di reagire al progressivo declino della loro importanza economica e sociale. Per farlo, tentarono di ribadire e riaffermare il loro ruolo nella regolazione dei mercati locali, irrigidendo ulteriormente le loro, già di per sé spesso pervasive e dettagliate, regolamentazioni⁽¹⁹⁷⁾. Ne è un caso emblematico l'apprendistato, che con il tempo in diversi contesti si ridusse ad essere un percorso destinato ai soli figli dei maestri⁽¹⁹⁸⁾, con l'obiettivo cioè di limitare ad un gruppo ancora più ristretto di artigiani l'appartenenza alla gilda e di impedire l'accesso al mercato da parte di lavoratori stranieri.

È possibile osservare anche la dinamica opposta, e cioè un ricorso indiscriminato all'apprendistato non inteso – e concretamente vissuto – come periodo di maturazione e di crescita personale, utile anche alla costruzione di un'identità sociale e all'entrata in una corporazione, quanto piuttosto come strumento utile ad ottenere manodopera a basso costo⁽¹⁹⁹⁾.

In entrambi i casi si osserva quindi come la progressiva “chiusura” del sistema delle gilde generò un impoverimento anche delle funzioni e delle potenzialità riconosciute all'apprendistato, progressivamente utilizzato come mezzo di esclusione sociale – in ciò confermando le tesi critiche di molti autori

head of such companies as the Haberdashers, Drapers, Clothworkers and Leathersellers started to encourage the establishment of craftsmen in the suburbs and the countryside. Since this constituted a challenge to guild restrictions which limited the number of craftsmen, the question of the apprenticeship regulations and their enforcement became everywhere a pivotal point of conflict between the mass of the craftsmen and their new masters» Così in M. Dobb, *Studies in the development of capitalism*, Routledge & Kegan, 1946, p. 129.

⁽¹⁹⁷⁾ Si legge, ad esempio, così in A. Boggiano, *Il riconoscimento giuridico delle rappresentanze professionali*, in *Rivista Internazionale di Scienze Sociali e Discipline Ausiliarie*, 125, 1903, pp. 3-12: «E' noto a tutti, e quindi inutile che lo richiami, l'ordinamento del lavoro nell'età di mezzo, ed è noto come esso pure abbia traversato due periodi ben distinti fra loro; nel primo, che va circa fino alla metà del trecento, le corporazioni d'arti e di mestieri rappresentavano la più completa ed efficace tutela delle classi lavoratrici. Gli statuti delle arti contenevano disposizioni che disciplinavano i rapporti fra i capi d'arte, gli operai propriamente detti e i garzoni, che regolavano la durata del lavoro, che assicuravano i soccorsi necessari nei casi di malattia, i sussidi alla famiglia dell'operaio defunto, ecc., che finalmente mettevano in correlazione queste società diverse fra loro, e li ponevano in rapporto con l'amministrazione del comune di cui erano veri e propri organi. Si sa come sul finire del medioevo si corrupero, ripiegandosi su sè stesse, e divennero strumento di oppressione, di monopolio, mezzo di sfruttamento da parte dei capi d'arte a danno dei lavoratori. Onde il voto generale che si levò da ogniparte sul finire del sec. xviii per ottenerne l'abolizione, fu provocato dal bisogno universalmente sentito di scuotere un giogo gravissimo e insopportabile.»

⁽¹⁹⁸⁾ M. Prak, C. Haru Crowston, B. De Munck, C. Kissane, C. Minns, R. Schalk, P. Wallis, *Access to the Trade: Monopoly and Mobility in European Craft Guilds in the Seventeenth and Eighteenth Centuries*, in *Journal of Social History*, 2, 2020, pp. 421-452.

⁽¹⁹⁹⁾ Si veda R. Aminzade, *Reinterpreting Capitalist Industrialization: A Study of Nineteenth-Century France*, in *Social History*, 3, 1984, pp. 329-350.

(²⁰⁰) – o come strumento per aumentare i volumi di forza lavoro alle dipendenze dei maestri, nel tentativo di competere con le innovazioni introdotte sui mercati.

Anche quando era utilizzato come (unico) canale di ingresso rimasto per accedere al sistema corporativo, il suo valore formativo si era progressivamente impoverito: attraverso il pagamento di una somma prestabilita, e dello svolgimento di un periodo di lavoro più o meno lungo, si poteva completare il percorso e ottenere così il riconoscimento della maestranza. La reazione delle Gilde a fronte dei mutamenti economici e sociali in atto è quindi ben evidenziata dal modo con cui si trasformò l'utilizzo che fecero dell'apprendistato, soprattutto se paragonato al periodo precedente.

2.3. *Il declino politico e culturale*

Forse l'elemento più importante per comprendere il declino delle Gilde europee è il progressivo diffondersi di ideali, accompagnati dal sorgere dei primi Stati nazionali, sempre più critici nei confronti del ruolo giocato nella regolazione economica e sociale da parte dei corpi intermedi, come le Gilde. Uno dei primi grandi critici del sistema corporativo è Adam Smith, che ne "La ricchezza delle nazioni" suggeriva infatti la loro abolizione:

«Se si lasciasse la stessa libertà naturale di esercitare qualsiasi tipo di industria piaccia a tutti i sudditi di sua maestà come ai soldati e ai marinai; cioè si abolissero i privilegi esclusivi delle corporazioni, e si revocasse lo Statuto dell'apprendistato, entrambi vere usurpazioni della libertà naturale [...] individui e pubblico non ne avrebbero maggior danno» (²⁰¹)

La teoria dell'autore scozzese è che ogni istituzione che limiti la libertà d'azione economica privata è, necessariamente, nemica del progresso e della crescita economica: al di là dell'effettiva rilevanza, sul piano puramente economico, di questa teoria, è interessante notare la sottolineatura – ripetuta due volte, nel passo citato – sull'idea di "libertà naturale". Quest'ultima non è, evidentemente, un concetto economico, ma filosofico: alla base della teoria di Smith vi è quindi una precisa idea antropologica. L'uomo è naturalmente libero (²⁰²), e ogni istituzione che ne comprima o limiti la libertà deve quindi farlo all'unico scopo di favorire la convivenza civile e la crescita economica.

(²⁰⁰) Il riferimento è qui ai numerosi lavori di Ogilvie dedicati a questo tema, e già richiamati.

(²⁰¹) A. Smith, *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of the Nations*, Oxford University Press, 1975 (ma 1776), pp. 600-601. Sul punto si veda anche p. 139 e ss..

(²⁰²) Sul punto si veda anche R. Lazaro, *Adam Smith: Anthropology and Moral Philosophy*, in *Empresa y Humanismo*, 1, 2010, pp. 145-184.

La gilda, vista da questa prospettiva, risulta essere un'istituzione "nociva", in quanto non ne viene indagato il ruolo sociale nella regolazione della vita pubblica, ma solo gli effetti dannosi generati sull'economia, e in particolare i limiti imposti alla libera impresa economica e alla libertà individuale. Manca in questa visione quella sottolineatura della centralità del capitale sociale e dell'importanza di corpi intermedi per la stabilità della stessa vita economica pur evidenziati da un critico del fenomeno delle gilde quale è stato Cipolla ⁽²⁰³⁾: davanti ad un antropologia individualista, nella quale è l'interesse egotico del cittadino ad essere il motore della storia e quindi anche dell'economia, queste dimensioni non solo non vengono valorizzate, ma nemmeno comprese nella loro importanza *anche* economica.

Di certo, il pensiero di Adam Smith ben rappresentava la crescente convinzione che queste istituzioni "di mezzo", tra i cittadini e i nascenti Stati nazionali, altro non erano che realtà volte alla sola tutela di privilegi acquisiti, a danno di un gran numero di lavoratori esclusi da esse ⁽²⁰⁴⁾. Una convinzione indubbiamente alimentata dalla loro progressiva chiusura, disperato tentativo di risposta ai mutamenti economici in atto. Ma come è ben evidenziato dal caso francese ⁽²⁰⁵⁾, le principali motivazioni alla base dell'abolizione delle gilde furono di natura prevalentemente politica e culturale, prima ancora che economica.

È una nuova società che sorge, con le sue nuove esigenze e la sua nuova distribuzione del potere, con la progressiva perdita di influenza dei territori e delle istituzioni locali, con un ruolo centrale dello Stato anche in ambito economico, e

⁽²⁰³⁾ Il riferimento è anche in questo caso a C.M. Cipolla, *Storia economica dell'Europa pre industriale*, Il Mulino, 2002 (ma 1974).

⁽²⁰⁴⁾ E', d'altronde, quello considerato il periodo della stessa Rivoluzione francese, la quale per prima affermò l'idea di una società "atomistica", composta da cittadini in diretto rapporto – non mediato – con il potere. Interessanti riflessioni sulla portata epocale di questa novità sono contenute nelle ricostruzioni storiche presenti in F. Bassanini, T. Treu, G. Vittadini (a cura di), *Una società di persone? I corpi intermedi nella democrazia di oggi e di domani*, Il Mulino, 2021, e in particolare pp. 250 e ss., dove appunto si fa riferimento a questo periodo storico.

⁽²⁰⁵⁾ Illuminante in questo senso è la lettura di Fitzsimmons sui lavori dell'Assemblea Nazionale sorta a seguito della rivoluzione del 1789, che rinviò per ben due anni l'abolizione delle gilde, dato il ruolo che ancora giocavano a livello economico e politico. Più che da un'analisi economica, l'abolizione delle gilde fu determinata dalla stessa dichiarazione dei diritti dell'uomo del 1789, quindi da una nuova idea antropologica e da un nuovo ordine politico: «With the revolution of 1789, many precepts of natural law- expressed especially in the declaration of the rights of man- were appropriated and contributed in a fundamental way to the new ideal of the nation. Laws common to all were the fundamental principle of the new polity, so that civil rights were no longer a form of property or an exceptional entitlement, but a universal right endowed by the nation.⁸⁸ This development did not merely undercut but, in effect, usurped the traditional response of guilds which, as a result, were politically and philosophically weakened in the new civic arena. In a society premised on equality before the law and the right of each individual to develop his talents to the fullest extent, guilds were an anachronism. Whereas some of their claims may have been apposite under the hierarchical, exceptional society of the old regime, they had little place in the new polity crafted by the national assembly». Così in M. P. Fitzsimmons, *The National Assembly and the Abolition of Guilds in France*, in *The Historical Journal*, 1, 1996, p. 154.

una diversa e nuova idea antropologia che favoriscono il crollo del sistema delle gilde.

3. Il rinnovato valore sociale dell'apprendistato: i *parish apprenticeship* e la costruzione del mercato del lavoro

La ricostruzione svolta nei paragrafi precedenti ha permesso di comprendere come la prima rivoluzione industriale debba essere intesa come un insieme di dinamiche trasformative di natura tecnologica, economica, sociale e culturale che iniziarono a svilupparsi nel XVII secolo e giunsero a compimento nel XVIII.

È quindi evidente che è possibile assistere, in questo lungo periodo, al sorgere o all'affermazione di fenomeni nuovi, che convivono con altri più risalenti, ereditati invece dal periodo preindustriale. È questo il caso dell'apprendistato, che con l'età moderna e poi la prima – e soprattutto seconda – rivoluzione industriale vede affermarsi i c.d. *parish apprenticeship* ⁽²⁰⁶⁾.

3.1. L'apprendistato “povero”

L'apprendistato esisteva anche al di fuori del sistema delle gilde, e quindi alla loro progressiva chiusura non corrispose un drastico calo del numero degli apprendisti. I *parish apprenticeships* (o *pauper apprenticeships*), così chiamati a partire dalla *Old Poor Law* inglese ⁽²⁰⁷⁾, sono però un fenomeno nuovo, che non si caratterizza per il suo realizzarsi all'interno o al di fuori del sistema regolativo delle gilde, quanto piuttosto per la presenza determinante di un soggetto nuovo: il potere pubblico. La legge richiamata, che in realtà corrisponde ad una serie di provvedimenti adottati a partire dal XIV secolo in Inghilterra, andava a limitare la possibilità di spostamento di vagabondi, poveri ed orfani affidando alle “parrocchie”, cioè alle istituzioni territoriali in cui era organizzato lo Stato inglese, poteri e responsabilità di controllo nei loro confronti, che arrivavano fino all'attivazione di contratti o accordi di apprendistato, soprattutto per i più giovani che erano ospitati presso strutture, altrettanto nuove, possedute dalle stesse parrocchie: gli orfanotrofi.

⁽²⁰⁶⁾ Con questo termine si fa riferimento sia agli apprendistati regolati dalle leggi contro la povertà (come nel caso inglese), ma anche a tutte quelle forme di apprendistato attivate e promosso da istituti pubblici o religiosi che ospitavano giovani orfani o poveri, e attraverso l'apprendistato offrivano loro un percorso di inserimento sociale e lavorativo.

⁽²⁰⁷⁾ Sul punto si veda M. Kelly, C. O Grada, *The Poor Law of Old England: Institutional Innovation and Demographic Regimes*, in *Journal of Interdisciplinary History*, 3, 2010, 339–366.

Non è un caso che queste leggi sorgono a seguito dell'epidemia di peste, che arrivò ad uccidere circa il 30% della popolazione inglese: il loro obiettivo era infatti quello di mettere a disposizione delle comunità locali adeguata forza lavoro al fine di favorire una rapida ripresa economica. Nessun lavoratore – o potenziale lavoratore – poteva, in questo senso, essere “sprecato”. Non è nemmeno un caso che, sebbene istituti simili nel tempo si diffondano in diversi Paesi europei ⁽²⁰⁸⁾, si affermino per la prima volta in Inghilterra, contraddistinta da una scarsa frammentazione politica e amministrativa e da un forte potere centrale, in grado di coordinare iniziative come quella in commento.

Concentrandoci esclusivamente sui *parish apprenticeship*, è possibile evidenziarne le similitudini e le differenze con gli apprendistati regolati dalle Gilde e dalle corporazioni.

Un primo elemento è già stato sottolineato: se le Gilde operavano a livello territoriale, come corpi intermedi con finalità sociali ed economiche, si assiste invece con i *parish apprenticeship* ad un'iniziativa che pur realizzandosi secondo un orizzonte amministrativo locale (le parrocchie), è coordinata dal livello centrale, e promossa dallo Stato. Se l'apprendistato premoderno aveva quindi come riferimento le Gilde e le sue regolazioni, anche nel momento in cui era realizzato al di fuori di questo, con questo nuovo apprendistato si assiste ad una messa in secondo piano del sistema della rappresentanza corporativa, a favore invece dell'iniziativa pubblica. Questo mutamento non è di poco conto, perché le finalità a cui miravano queste istituzioni erano diverse.

Se le Gilde utilizzavano infatti l'apprendistato per il raggiungimento di una molteplicità diversa di obiettivi (l'inserimento nella stessa corporazione, l'acquisizione della cittadinanza e la costruzione di un'identità sociale, la trasmissione delle conoscenze tra generazioni, il controllo dell'innovazione e del mutamento tecnologico, la regolazione della concorrenza), lo facevano comunque avendo come riferimento un mestiere ben preciso, con i suoi interessi economici e sociali, al fine di garantirne la competitività e lo sviluppo. È in questo orizzonte che, come è stato sottolineato, dev'essere compreso l'apprendistato preindustriale ⁽²⁰⁹⁾: quando invece è lo Stato, come nel caso dei *parish apprenticeship*, ad utilizzare questo strumento, lo fa con leggi proprie per andare a contrastare due ordini di problemi: la povertà e l'esclusione sociale, e la disoccupazione, quest'ultimo un concetto “nuovo” e inapplicabile al contesto tardomedievale e primo moderno.

⁽²⁰⁸⁾ Sul punto si veda M.B. Rose, *Social policy and business: parish apprenticeship and the early factory system 1750-1834*, in *Business History*, 4, 1989, pp. 5-32; C. Neff, *Pauper Apprenticeship in early nineteenth century Ontario*, in *Journal of Family History*, 2, 1996, pp. 144-171; R. Wallis Herndon, J. E. Murray, *Children Bound to Labor: The Pauper Apprentice System in Early America*, Cornell University Press, 2009.

⁽²⁰⁹⁾ Si veda in particolare Parte I, capitolo 2.

Sparisce l'orizzonte del mestiere, perché sorge al suo posto l'indistinta massa dei lavoratori, mentre si frantuma l'ordine sociale ed economico, comunitario e territoriale, che aveva sostenuto le gilde preindustriali. Il rapporto si ricompone attorno alla diade Stato – cittadino, con la disintermediazione di quei corpi intermedi che erano le gilde, ed è lo Stato ad intervenire per risolvere problemi di ordine generale.

Quello dei *parish apprenticeship* può quindi essere definito un apprendistato “senza rappresentanza”. Rispetto a quei percorsi che erano comunque attivati al di fuori del sistema delle gilde, questi apprendistati vedono infatti il completo superamento di quelle caratteristiche e di quel riferimento al mestiere e ai territori che aveva caratterizzato l'apprendistato preindustriale.

I *parish apprenticeship* erano giovani che erano affidati o a maestri artigiani, anche appartenenti a gilde, e quindi impegnati in settori “tradizionali”, oppure a imprenditori per accompagnare la crescita e lo sviluppo di nuovi settori produttivi basati su una innovativa organizzazione del lavoro. Nel caso inglese, ad esempio, nella città di Londra, dove tradizionalmente le gilde erano più influenti e presenti nella regolazione della vita economica e sociale, i *parish apprenticeship* potevano essere a prima vista indistinguibile dai “normali” apprendisti; nel Nord del Paese, invece, furono largamente impiegati nel settore tessile, in rapida espansione ⁽²¹⁰⁾. Se non è quindi primariamente al settore di impiego che è opportuno guardare per individuare differenze rispetto al modello di apprendistato precedente, difformità emergono se si osservano alcune caratteristiche proprie del rapporto sussistente tra maestro e apprendista.

Nel periodo preindustriale, infatti, il maestro era quasi una figura paterna per l'apprendista, con il quale non si legava come il moderno datore di lavoro nei confronti del lavoratore subordinato, ma come *exemplum*, modello sociale e formativo assieme. Questa particolarità era garantita anche dalla convivenza che si instaurava tra l'apprendista e la famiglia del maestro, da cui era accolto – pagando per tale servizio – negli anni del suo apprendistato, vivendo quindi insieme sotto lo stesso tetto. Tale caratteristica rende bene l'idea di una relazione che, come già sottolineato, era tanto educativa dal punto di vista morale ed etico quanto formativa da quello economico: l'obiettivo non era solo formare un nuovo fabbro, o bottaio, ma un uomo adulto riconosciuto (e riconoscibile) come tale.

I *parish apprenticeship*, essendo ospitati presso strutture controllate dal potere pubblico o comunque sotto la specifica responsabilità pubblica, non vivevano insieme ai maestri: il loro unico scopo era quello di imparare un mestiere, e per questo il maestro o l'imprenditore venivano pagati, e di lavorare secondo le indicazioni ricevute. L'esperienza lavorativa si separa così da quella

⁽²¹⁰⁾ K. Honeyman, *The Poor Law, the Parish Apprentice, and the Textile Industries in the North of England, 1780–1830*, in *Northern History*, 2, 2007, pp. 115-140.

famigliare e comunitaria che invece aveva imperniato il lavoro e la società preindustriale.

Anche in quest'ultima, come più volte sottolineato, esisteva una molteplicità di rapporti lavorativi – dal lavoro a giornata ai salariati – che non condividevano con l'apprendistato quella dimensione educativa totalizzante: ma l'ordine sociale ed economico era comunque ben poggiato su un'idea di mestiere che racchiudeva in sé molto di più che la sola idea di lavoro moderna, come impiego del proprio tempo alle dipendenze altrui. Soprattutto per i giovani, poi, prevalevano forme di lavoro famigliari, che fossero a domicilio o attraverso l'apprendistato: il cambiamento con la diffusione dei *parish apprenticeship* è quindi, soprattutto per i più giovani, una novità significativa.

Tra questo sistema “pubblico” e quello delle gilde è già stato sottolineato che non vi fosse un'antitesi o un'ignoranza reciproca, come se fossero due strade alternative e parallele. Come evidenziato ad esempio dal caso torinese ⁽²¹¹⁾, addirittura lo svolgimento di un periodo di lavoro regolato secondo questa logica poteva portare all'ottenimento del titolo di maestro presso una gilda locale. In molti contesti, come quello torinese ora richiamato, il lavoro non era poi svolto presso strutture esterne, ad esempio in una bottega artigiana o in una fabbrica, ma in laboratori direttamente presenti nella stessa struttura che ospitava i giovani orfani o poveri ⁽²¹²⁾.

3.2. Lo Stato e la costruzione del mercato del lavoro

Anche i *parish apprenticeship* imparavano un mestiere, trovando così poi un impiego e raggiungendo l'indipendenza economica. Da un punto di vista individuale, il valore economico e formativo dell'apprendistato era così mantenuto, ma da un punto di vista collettivo, la logica alla base di questi strumenti era invece molto differente. Sono due, come già anticipato, le finalità principali a cui risponde questo strumento: la “correzione” dei giovani, attraverso il lavoro, e la fornitura di manodopera.

Per quanto riguarda la prima, si assiste a partire dal XVII secolo ad una progressiva e crescente attenzione pubblica nei confronti di fenomeni prima ignorati, quali il vagabondaggio dei giovani e la loro difficoltà a mantenere un

⁽²¹¹⁾ Sul punto si veda B. Zucca Micheletto, *Working in and for charity institutions: patterns of employment and actors in the early modern Savoy-Piedmont State*, in *Mediterranea - Ricerche Storiche*. 48, 2020, pp. 199-222. In particolare, in questa ricostruzione si nota che «One of the reasons that encouraged parents to place their children in charity institutions, was that since the second half of the eighteenth century, those who were trained in these institutions could easily join the urban guilds and even achieve mastery at favorable conditions» p. 209.

⁽²¹²⁾ Si può segnalare, in questo senso, il caso di Padova, approfondito in A. Caracausi, *Fra sistema a domicilio e manifattura accentrata. L'istituto degli Orfani Nazzareni di Padova nella prima metà del Seicento*, in *Mediterranea - ricerche storiche*, 48, 2020, pp. 123-142.

impiego. È lo Stato che deve preoccuparsi – secondo la nuova “cultura” affermatasi nella tarda modernità – della sicurezza dei cittadini e contrastare questi fenomeni potenzialmente dannosi, intervenendo e mettendo in atto azioni correttive. Il vagabondaggio era sempre esistito nella storia europea, così come – ovviamente – la povertà: diventano però, in questo mutato ordine economico e sociale, un problema di natura anche morale ⁽²¹³⁾.

Anche la seconda è direttamente connessa alla trasformazione in atto. Ciò che sorge, in questo stesso periodo e grazie a leggi quali le *Old poor law* inglesi è il mercato del lavoro moderno, saldamente poggiato sulla possibilità di accedere ad una “riserva”, sempre disponibile, di potenziale manodopera. La geografia del lavoro emergente dalla nuova centralità delle fabbriche e dalla perdita di potere del contesto urbano è resa possibile anche dal controllo della mobilità dei lavoratori, e dalla messa a disposizione delle imprese di un bacino di lavoratori pronto ad essere impiegato ⁽²¹⁴⁾. L’apprendista, in questo contesto, rassomiglia sempre di più ad un “normale” lavoratore dipendente, piuttosto che ad un giovane in formazione come nel periodo preindustriale.

Elemento determinante per comprendere questo grande cambiamento è anche la strutturale presenza di un salario a favore dei *parish apprenticeship*. Forme di retribuzione erano utilizzate anche nel contesto preindustriale ⁽²¹⁵⁾, ma in questo caso il salario corrisposto all’apprendista non è un fattore episodico e secondario, ma qualificante l’esperienza stessa di apprendistato.

Se infatti è pur vero che molti apprendisti “poveri” erano impegnati in settori tradizionali, anche in rapporto con il sistema delle Gilde, è altrettanto vero che una quota crescente di loro veniva impiegata come forza lavoro nelle sempre più diffuse manifatture, urbane ed extraurbane, dove molti dei mestieri necessari per la produzione dei beni richiedeva un numero assolutamente limitato, quando non addirittura nullo, di competenze.

Al termine del percorso, tranne in rari casi, non si acquisiva un “titolo” poi socialmente riconosciuto e comprovante la maestria posseduta. Veniva poi meno anche quella dimensione familiare, educativa e morale, per lasciar spazio al solo

⁽²¹³⁾ Questa dimensione culturale è ben descritta in un caso studio dedicato ad una cittadina americana, dove si legge che «They attacked the causes of poverty which they identified as idleness, intemperance, and lax self-discipline. In the case of idleness, they would "banish it from the world" with a mandatory work regiment. For inmates of the poor house, confinement would become "a punishment and a terror to the intemperate and idle," and would instill a "strong sense of fear accompanied by absolute humility and contrition.» Così in P. Faler, *Cultural aspects of the industrial revolution: Lynn, Massachusetts, shoemakers and industrial morality, 1826–1860*, in *Labour History*, 3, 1974, p. 377.

⁽²¹⁴⁾ J. D. Chambers, *Enclosure and Labour Supply in the Industrial Revolution*, in *The Economic History Review*, 3, 1953, pp. 319-343.

⁽²¹⁵⁾ Sul punto si veda A. Caracausi, *The price of an apprentice: contracts and trials in the woollen industry in sixteenth century Italy*, in *Mélanges de l'École française de Rome - Italie et Méditerranée modernes et contemporaines*, 1, 2016.

intento ri-educativo, e cioè alla correzione di un problema riconosciuto come tale
216.

Ciò che era chiesto, quindi, a questi giovani era il loro tempo – non le loro competenze – e in cambio ad essi veniva insegnato un mestiere con cui sostenersi e soprattutto veniva loro offerta una retribuzione. Rispetto alle complesse e molteplici finalità del periodo preindustriale, l'apprendistato è quindi ridotto a solo scambio tra il tempo del giovane e un corrispettivo in denaro: una riduzione che sarebbe stata, nei secoli precedenti, impossibile - non tanto a fronte di un diverso contesto tecnologico o economico, ma primariamente politico e culturale.

Diversi studi hanno sottolineato l'importanza di un'adeguata comprensione della trasformazione della stessa idea di "tempo", per il sorgere del mercato del lavoro e della società industriale.

Il tempo, anche in epoca preindustriale, era misura del lavoro: era però il tempo naturale, quello dei giorni – l'alba, il tramonto – e delle stagioni. Il tempo del lavoro era poi anche il tempo della società, e a sua volta si intrecciava con il tempo del sacro, il tempo religioso: i giorni di festa erano numerosi, ad essi partecipava tutta la collettività e in essi le gilde avevano un ruolo centrale. È facile quindi notare la costante interrelazione tra i termini sopra richiamati nel contesto preindustriale: il tempo non aveva un senso autonomo, sganciato da essi.

La nuova organizzazione del lavoro sorta all'interno delle prime proto-fabbriche e manifatture si basa invece su un'altra concezione di tempo, che a sua volta alimenta e rende possibile. La disponibilità di spazi chiusi e di macchine potenzialmente attivabili continuamente rendono superfluo lo stretto rispetto del tempo "naturale". Ma soprattutto, per la prima volta il tempo non è più una misura *per* il lavoro (comprendere quando iniziare e quando smettere di lavorare, ad esempio) ma *del* lavoro.

La produzione standardizzata e meccanica, resa possibile dall'innovazione tecnologica e soprattutto organizzativa, allontana il lavoratore dal prodotto finito. Non lo maneggia più, è affidato ad altri, mentre ciò che produce è un moto continuo di gesti e movimenti meccanici, che alimentano la continua dinamica e il moto perpetuo che abita questi nuovi spazi di lavoro. Non vi è più traccia delle competenze del lavoratore sul prodotto finito, che non porta più nemmeno il marchio della gilda, che ne attestava la qualità. Ciò che misura il valore del suo lavoro è quindi solo il tempo che mette a disposizione.

La dimensione temporale è quindi l'orizzonte caratterizzante l'esperienza lavorativa industriale. Così come gli altri elementi che caratterizzano l'emergente società industriale non è, però, un guadagno immediato frutto della nuova organizzazione del lavoro e delle tecnologie adottate. Richiede una "rieducazione"

(²¹⁶) Sul punto si veda R. Johnson, *Educational Policy and Social Control in Early Victorian England*, in *Past & Present*, 1, 1970, pp. 96-119.

degli stessi lavoratori, la maggior parte dei quali sperimenta questa novità per la prima volta entrando in questi nuovi contesti produttivi ⁽²¹⁷⁾.

Diversi autori hanno quindi sottolineato come l'apprendistato "povero", cioè i *parish apprenticeship* e più in generale l'apprendistato regolato da enti religiosi e pubblici, fu determinate per la costruzione di questa nuova forza lavoro anche per questo motivo: perché per la prima volta ci si preoccupò di disciplinare il tempo di lavoro, non solo organizzarlo ⁽²¹⁸⁾. Anche gli autori che collocano il sorgere delle prime forme di capitalismo ben prima della rivoluzione industriale ⁽²¹⁹⁾ riconoscono che, nella fabbrica, per la prima volta il capitalista deve preoccuparsi di "disciplinare" la forza lavoro ⁽²²⁰⁾.

Se quindi era più complesso intervenire sui lavoratori adulti, molto più semplice era "sperimentare" questa nuova forma di controllo ricorrendo agli apprendisti e più in generale alla forza lavoro giovanile:

«Quasi ovunque si era ravvisato proprio nelle case di lavoro e negli orfanotrofi le strutture in grado di dare un contributo significativo in chiave formativa. A Milano, ad esempio, nell'età napoleonica proprio queste istituzioni sono diventate un terminale privilegiato degli sforzi compiuti con il sostegno governativo per introdurre miglioramenti organizzativi e tecnologici. Basti in proposito richiamare l'importanza attribuita dal regio meccanico Giuseppe Morosi agli orfani, in quanto manodopera suscettibile di essere addestrata in chiave innovativa; la costruzione di "filarelli" per il lino destinati all'istruzione delle "allieve dell'ospizio di S. Cattarina"; gli esperimenti compiuti dallo stesso Morosi per attivare la filatura idraulica della lana presso la riformata casa di lavoro di S. Vincenzo. Sembra quindi di poter sostenere che le case di lavoro, al di là dei risultati gestionali conseguiti e della loro prioritaria finalità di controllo della mendicizia e dei marginali, abbiano avuto una notevole rilevanza

⁽²¹⁷⁾ Sul punto si veda anche C. Neff, *Pauper Apprenticeship in early nineteenth century Ontario*, in *Journal of Family History*, 2, 1996, pp. 144-171 e J.E. Murray, R. Wallis Herndon, *Markets for Children in Early America: A Political Economy of Pauper Apprenticeship*, in *The Journal of Economic History*, 2, 2002, pp. 356-382.

⁽²¹⁸⁾ Per un caso italiano, sul punto si veda anche L. Dodi, *Gli orfani e la Repubblica. L'istituto milanese dei Martinitt nel triennio rivoluzionario*, in M. L. Betri, D. Bigazzi (a cura di) *Ricerche di storia in onore di Franco della Peruta, vol. II, Economia e società*, Franco Angeli, Milano 1996, pp. 458-489.

⁽²¹⁹⁾ Sul punto si veda F. Braudel, *La dinamica del capitalismo*, Il Mulino, 2006 (ma 1977), H. Pirenne, *Storica economica e sociale del medioevo*, Newton Compton, 2012 (ma 1922), M. Bloch, *Lavoro e tecnica nel medioevo*, Laterza, 2004 (ma 1959).

⁽²²⁰⁾ «By contrast, in the factories, Arkwright, for example, had the greatest difficulty 'in training human beings to renounce their desultory habits of work, and identify themselves with the unvarying regularity of the complex automaton'. He 'had to train his workpeople to a precision and assiduity altogether unknown before, against which their listless and restive habits rose in continued rebellion', and it was his great achievement 'to devise and administer a successful code of factory diligence'» Così in S. Pollard, *Factory Discipline in the Industrial Revolution*, in *The Economic History Review*, 2, 1963, pp. 254-271. Sul punto si veda anche G. Maifreda, *La disciplina del lavoro. Operai, macchine e fabbriche nella storia italiana*, Mondadori, Milano 2007, pp. 33-56.

economica in quanto sono state il tramite della prima affermazione di soluzioni organizzative e di disciplina della manodopera sino ad allora poco praticate.» ⁽²²¹⁾

Questa tipologia di apprendistato si inserisce e si diffonde in un contesto storico nel quale l'istituzione pubblica – lo Stato – contribuisce direttamente alla regolazione della vita economica (e ciò – apparentemente – potrebbe sembrare paradossale, visto il successo e la diffusione delle tesi di Adam Smith ⁽²²²⁾) attraverso l'approvazione di leggi che favoriscono la costruzione dei nuovi mercati del lavoro, fondati sul tempo e sulla nuova organizzazione del lavoro e della società.

Quest'ultima intende ora disoccupazione, povertà e indigenza come una "colpa" a cui porre rimedio, nonché un danno economico per la comunità: l'apprendistato è quindi uno strumento di correzione di un problema, e di sviluppo di una nuova idea antropologica di lavoratore, pietra angolare del mercato del lavoro industriale.

4. Una nuova epistemologia del lavoro. L'apprendistato senza innovazione

Il sorgere della società industriale è reso possibile e determinato non solo da trasformazioni tecnologiche o economiche, ma anche e soprattutto sociali, culturali e antropologiche. Senza tener quindi presente questi molteplici punti di vista, sarebbe impossibile comprendere la profondità delle trasformazioni attraversate anche dallo stesso apprendistato.

4.1. La svalutazione epistemologica del corpo

Con la modernità, e quindi ancora prima dell'emergere della società industriale, si afferma anche una nuova idea di conoscenza, che ha un forte impatto anche sull'apprendistato e sulle gilde. A partire dai lavori seminali di Joel Mokyr ⁽²²³⁾ sono ormai numerosi gli studi che si concentrano, in ambito storico,

⁽²²¹⁾ L. Mocarelli, *Dalle corporazioni all'impresa manifatturiera*, in G. Maifreda (a cura di), *L'ottocento. Tradizione e modernità*, Castelvechi, 2018, qui pp.209-210.

⁽²²²⁾ Sul punto si veda anche J.J. Spengler, *Adam Smith on Human Capital*, in *The American Economic Review*, 1, 1977, pp. 32-36.

⁽²²³⁾ In particolare, J. Mokyr, *The Gifts of Athena. Historical Origins of the Knowledge Economy*, Princeton University Press, 2002, e J. Mokyr *The Intellectual origin of Economic Growth*, in *The Journal of Economic History*, 2, 2005, pp. 285-351, e anche J. Mokyr, *A Culture of Growth: The Origins of the Modern Economy*, Princeton University Press, 2016.

sul sorgere dell'idea di una "conoscenza utile" ⁽²²⁴⁾ grazie alla quale si innescano nuovi processi di ricerca, sviluppo e innovazione. Una conoscenza che mira ad applicare il metodo scientifico al processo produttivo: un tentativo che ha alle proprie radici le riflessioni, tra gli altri, di Galileo e di Cartesio, capostipiti di quella che, secondo alcuni autori, è la nascita della razionalità tecnica propria della modernità ⁽²²⁵⁾.

Il pensatore francese, in particolare, ben si presta ad un breve approfondimento atto ad indagare la mutata epistemologia del fare artigiano, particolarmente rilevante, come già notato (vedi §2), per il valore sociale e pubblico dello stesso apprendistato e del sistema delle gilde.

Jean François Gauvin approfondisce l'opera di Cartesio concentrandosi sul ruolo in essa giocato dalla figura dell'artigiano ⁽²²⁶⁾. L'autore sottolinea infatti come le prime opere del filosofo francese fossero debitorie all'epistemologia propria del fare artigiano, quale applicazione di un metodo e di conoscenze teoriche a fini pratici. Meglio: il fare artigiano aveva alla propria base un'epistemologia unitaria, basata sull'intrinseco legame tra corpo e mente, tra azione e pensiero: i due si richiamavano, incessantemente.

È a partire da questo "fare intelligente" che Cartesio elaborare la sua teoria della conoscenza, la quale è quindi debitrice ad un contesto sociale ed economico nel quale la bottega risaltava come principale luogo di produzione di conoscenze "pratiche" e beni. Le sue ricerche lo portarono però a superare questo orizzonte, verso la costruzione di una *mathesis universalis*, il primo passo verso la quale fu l'idealizzazione dell'artigiano e la sparizione del corpo come strumento di conoscenza della realtà ⁽²²⁷⁾. L'artigiano passò quindi dall'essere un creatore di nuove conoscenze all'essere strumento di un metodo: le sue azioni, da gesti sapienti e creatori, diventarono applicazioni meccaniche di istruzioni e regole.

Lo stesso Gauvin riconosce l'idealizzazione di questa contrapposizione, mai storicamente esistita in questi termini: ciò nonostante, ne rivendica il valore euristico per la comprensione dell'opera cartesiana, che si sviluppa attraverso una

⁽²²⁴⁾ Per una definizione di "conoscenza utile" si veda M. Berg, *The genesis of 'useful Knowledge'*, in *History of Science*, 2, 2007, pp. 123–133, e J. Moky, *Knowledge, Technology, and Economic Growth During the Industrial Revolution*, in B. Van Ark, G. Kuper (a cura di), *Technology and Productivity Growth*, Kluwert, 2000, pp. 253-292.

⁽²²⁵⁾ La letteratura sul tema, in particolare in ambito filosofico, è sterminata. Si veda, tra gli altri, M. Foucault, *Le parole e le cose. Un'archeologia delle scienze umane*, Rizzoli, 2016 (ma 1966).

⁽²²⁶⁾ J.-Fr. Gauvin, *Artisans, machines, and descartes's Organon*, in *History of Science*, 2006, pp. 187–216.

⁽²²⁷⁾ «The artisan as genuine homo faber is transformed in Descartes's writings into an idealization, a disembodied epistemic metaphor compelled by order. The body techniques, the gestural knowledge of practices are completely dropped and superseded by an abstract rationalization, an *ame reglee*, which communicates a new theoretical understanding of the practice of natural philosophy." The Cartesian artisan becomes not so much "invisible" as "virtual"», in J.-Fr. Gauvin, *op cit.*, p. 194.

progressiva sparizione del corpo come soggetto capace di conoscenza. Si arriva così al passaggio decisivo: Cartesio, ormai insoddisfatto della figura dell'artigiano come metafora della conoscenza, la abbandona a favore di un nuovo riferimento concettuale: la macchina ⁽²²⁸⁾.

Ciò che viene meno è quindi, nella modernità, un'idea antropologica unitaria, dato che il corpo non è più riconosciuto come fonte di conoscenza autonoma o meglio unita a quella intellettuale, perché sempre potenzialmente fallace: le sensazioni e le passioni del corpo altro non fanno che confondere le idee e le certezze guadagnate attraverso il metodo scientifico ⁽²²⁹⁾.

L'apprendistato, quindi, passa dall'essere il principale strumento per la circolazione delle conoscenze tra generazioni e territori all'essere un percorso dallo scarso, o inesistente, valore formativo, perché tutto poggiato sull'apprendimento mimetico e tacito guadagnato dall'esperienza diretta del lavoro in bottega, a diretto contatto con il maestro, imitando e ripetendo con il proprio corpo i gesti osservati, e guadagnando nel tempo destrezza, abilità e maestria sul proprio mestiere.

Spogliato della sua facoltà di soggetto epistemologico, il corpo è ridotto a dispositivo da controllare, regolare, disciplinare – come una macchina. L'idea preindustriale di un apprendistato finalizzato alla costruzione e alla regolazione dei mercati, attraverso percorsi di crescita umana e non solo formativa basati sul coinvolgimento quotidiano nella “vita del mestiere” perde quindi valore.

4.2. *La nascita della società del tempo disciplinato*

Un ulteriore contributo particolarmente significativo per comprendere le ragioni epistemologiche ed antropologiche alla base delle trasformazioni (anche) dell'apprendistato al sorgere della società moderna, e poi della società industriale, è quello offerto dalle analisi di Michel Foucault.

⁽²²⁸⁾ «The "rational" artisan no longer was prevalent in his philosophical argument. He needed a new metaphor, one that would essentially be more structured and logical - like a machine. Burnett is here more relevant than ever when he claims that "In Descartes's view the shortcomings of craftsmen lay in their being insufficiently mechanical: they were not entirely scrutable in mechanical terms, and therefore the path to perfected lens making lay in the mechanization of the craftsman, more automation, and the alienation of the hand of the artisan», in J.-Fr. Gauvin, *op cit.*, p. 119.

⁽²²⁹⁾ «Possiamo dire che l'ingresso nell'età moderna è avvenuto solo il giorno in cui si è ammesso che è la conoscenza, e la conoscenza solamente, a consentire l'accesso alla verità e a fissare le condizioni in base alle quali il soggetto può avere accesso a essa». In M. Foucault, *Nascita della biopolitica. Corso al Collège de France (1978-1979)*, Feltrinelli, 2015 (ma 1979), p. 19.

Il filosofo francese ha approfondito, nelle sue ricostruzioni archeologiche dell'età classica ⁽²³⁰⁾, i legami sussistenti tra potere, controllo e disciplina dei processi di lavoro e apprendimento.

Prendendo ad esempio la Scuola di disegno dei Gobelins ⁽²³¹⁾, creata tramite un editto dallo Stato francese nel 1737 e avente come obiettivo quello di completare la formazione degli apprendisti, l'autore sottolinea la trasformazione avvenuta, in ambito epistemologico ed antropologico in questo contesto: se l'esperienza dell'apprendista nella bottega del maestro era un'esperienza familiare, sociale e pubblica, nella quale la vita stessa coincideva con l'esperienza di un progressivo apprendimento, in questo mutato contesto si assiste allo «sviluppo, all'epoca classica, di una nuova tecnica atta a prendere in carico il tempo di esistenze singole, a governare i rapporti del tempo, dei corpi e delle forze, ad assicurare un cumulo della durata, ed a trasformare in profitto o in utilità sempre crescenti il movimento del tempo che passa» ⁽²³²⁾

L'esperienza della Scuola dei Gobelins è significativa perché è lo Stato che si occupa, per la prima volta, dell'educazione dei giovani attraverso la commistione tra una didattica frontale e d'aula, e un'esperienza che oggi definiremmo “laboratoriale”, riconoscendo la sola esperienza lavorativa insufficiente a garantire una formazione adeguata ai giovani ²³³.

Ciò che vuole però evidenziare l'autore francese è la logica di controllo e disciplina che sta alla base di questo progetto: lo stesso tempo non è più quello del periodo preindustriale della bottega artigiana, ma un tempo scandito da segni e segnali presi dal contesto militare: dalla campanella, alla divisa, fino alla subordinazione epistemologica totalizzante nei confronti del maestro e al sottostare al suo continuo controllo.

A proposito di quest'ultimo punto, è opportuno ricordare come nell'apprendistato preindustriale l'unico vero momento di verifica era rappresentato dalla presentazione del “capolavoro” realizzato al termine del percorso svolto, mentre nella Scuola dei Gobelins si assiste, per la prima volta, ad un controllo costante: verifiche teoriche, annotazioni disciplinari, tutto ciò che riguarda l'apprendista è accuratamente segnalato e registrato:

⁽²³⁰⁾ Si fa qui riferimento, in particolare, alla seguente opera: M. Foucault, *Sorvegliare e punire. Nascita della prigione*, Einaudi, 2014 (ma 1975).

⁽²³¹⁾ Per un ulteriore approfondimento sul caso francese, si veda J. Meyser, *The production school concept as Europe's first didactically guided vocational training model*, in CEDEFOP, *Towards a history of vocational education and training (VET) in Europe in a comparative perspective*, 2002, pp. 122-136.

⁽²³²⁾ M. Foucault, *Sorvegliare e punire. Nascita della prigione*, ed. cit., pp. 171-172.

⁽²³³⁾ A proposito dell'impatto dell'introduzione del sistema scolastico sull'apprendistato in Francia, si veda anche M. Coppens, *The Lace Industry in France and Belgium*, in M. Bass-Krueger, H. Edwards-Dujardin, S. Kurkdjian (a cura di), *Fashion, Society, and the First World War*, Bloomsbury Publishing, 2021, pp. 122-133.

«Attorno al comportamento dell'apprendista vediamo dunque costituirsi questa rete di scritture, che da un lato è destinata a codificare tutto il suo modo di agire, in funzione di un certo numero di note già predeterminate, dall'altro a schematizzare il suo comportamento, e, infine, a trasmetterlo a un segmento dell'ordine centralizzato che dovrà stabilire la sua attitudine o la sua incapacità. L'investimento a opera della scrittura comporta dunque codificazione, trasferimento, centralizzazione. In breve: costituzione di un'individualità schematica e centralizzata.»⁽²³⁴⁾

Emerge con chiarezza da questi passaggi tutta la distanza tra questa dinamica di costruzione dell'identità personale, di matrice scientifica e basata sulla costante osservazione e su un controllo continuo, con quella invece diffusa nel sistema preindustriale. Esse non sono poi differenze che esauriscono i propri effetti su di un piano esclusivamente sociale, su questo anche Foucault è molto chiaro.

Il potere non è inteso dall'autore francese come un qualcosa che viene posseduto da una o più persone, o istituzioni, ma come un campo di forze in continua tensione: ed è il potere che poi determina, con le sue modificazioni, l'emergere di nuovi saperi. Potere e conoscenza sono quindi direttamente connessi: senza il primo non sarebbe nemmeno immaginabile la seconda. Il potere del capitalista nei confronti degli operai impegnati nella sua fabbrica permette il sorgere di una nuova scienza dei corpi, dello spazio, una nuova idea di uomo che si accompagna anche ad una nuova idea di lavoro.

In questo senso, l'esempio della Scuola dei Gobelins dice di un mutamento ben più profondo di una semplice trasformazione didattica e organizzativa: integrare nella formazione dell'apprendista una componente formale, realizzata secondo tecniche trasmissive e con una logica di comando e controllo, ha come scopo principale quello di disciplinare la formazione dei giovani al fine di un loro pronto inserimento nella "nuova" società industriale.

Come già sottolineato parlando dei *parish apprenticeship*, queste nuove tecniche di formazione si legano anche all'esigenza di un nuovo ordine all'interno dei contesti di lavoro, come le prime manifatture. In questi luoghi per la prima volta nasce una nuova scienza del corpo – come già richiamato, nuove forme di potere generano sempre nuove forme di sapere⁽²³⁵⁾ – finalizzata alla sua

⁽²³⁴⁾ M. Foucault, *Il potere psichiatrico. Corso al college de France (1973-1974)*, Feltrinelli, 2004 (ma 1974), p. 58.

⁽²³⁵⁾ È questa una teoria ampiamente sviluppata in M. Foucault, *Le parole e le cose. Un'archeologia delle scienze umane*, BUR Rizzoli, 2016 (ma 1966). Per approfondimenti si rimanda anche a S. Catucci, *Introduzione a Foucault*, Laterza, 2020 (ma 2000). Il potere come criterio interpretativo del passaggio dal sistema delle corporazioni alla nascita dello Stato è analizzato anche in G. Duso, *La logica del potere. Storia concettuale come filosofia politica*, Polimetria, 2007, in particolare pp. 51 e ss.

organizzazione, alla sincronizzazione dei suoi gesti e movimenti in questi nuovi spazi di lavoro:

«Nelle officine che appaiono alla fine del secolo Diciottesimo, il principio della suddivisione individualizzante si complica. Si tratta di distribuire gli individui in uno spazio dove si possa isolarli e reperirli, ma anche di articolare questa distribuzione su un apparato di produzione che ha esigenze proprie. Bisogna collegare la distribuzione dei corpi, la sistemazione spaziale dell'apparato di produzione e le diverse forme di attività nella distribuzione dei "posti"» (236)

Rispetto all'organizzazione del lavoro del periodo premoderno e preindustriale, sia nel caso della bottega artigiana che del lavoro domestico, o anche dei primi centri di produzione, emerge ora un'organizzazione del lavoro dove non è più necessario guardare al singolo lavoratore come un'entità autonoma, anche se assegnata ad una specifica fase produttiva, ma è sufficiente trattarlo come un oggetto – un corpo – che deve necessariamente coordinare i suoi gesti con quelli di tutti gli altri: non è quindi una forma di collaborazione tra pari, ma di organizzazione dall'alto.

Il cambio di punto di vista è decisivo: anche se assegnato ad una specifica funzione, il lavoratore della bottega artigiana conosceva la totalità del processo produttivo o almeno ne intuiva la complessità sottostante, ed era poi il maestro a organizzare il lavoro, collaborando fattivamente con gli apprendisti e gli altri lavoratori presenti. Ciò che invece descrive Foucault è un sistema nel quale della personalità del singolo non vi è più traccia, e dove è dall'alto – dal capitalista che si dota di adeguati "controllori" – che il lavoro è organizzato: la persona è così ridotta a corpo, svuotato però del suo portato epistemologico e ulteriormente ridotto a macchina, come è emerso anche dalla breve analisi del pensiero cartesiano.

La prima organizzazione del lavoro industriale è quindi una scienza dei corpi, della loro distribuzione, che richiede un controllo minuzioso sul loro tempo, unica vera misura del valore da loro prodotto:

«Ma si cerca anche di assicurare la qualità del tempo impiegato: controllo ininterrotto, pressione dei sorveglianti, annullamento di tutto ciò che può disturbare o distrarre; si tratta di costituire un tempo integralmente utile: «E' espressamente proibito durante il lavoro divertire i compagni con gesti o altrimenti, giocare qualsiasi gioco, mangiare, dormire, raccontare storie e commedie»; e perfino durante l'interruzione per il pasto, «non sarà fatto alcun discorso di storie, di avventure o di altri argomenti che distolgano gli operai dal loro lavoro»; «è espressamente vietato ad ogni operaio, e sotto qualsiasi pretesto, di introdurre vino nella manifattura e di bere nei laboratori». Il tempo

(236) M. Foucault, *Sorvegliare e punire. Nascita della prigione*, ed. cit., p. 157

misurato e pagato deve essere anche un tempo senza impurità né difetti, un tempo di buona qualità, lungo il quale il corpo resta applicato al suo esercizio. L'esattezza e l'applicazione sono con la regolarità, le virtù fondamentali del tempo disciplinare» ⁽²³⁷⁾.

Sorge quindi la società del “tempo disciplinato”, nel quale esso diventa misura dell’organizzazione della vita, nel lavoro e nella formazione, in una logica cumulativa di crescente produttività e profitto:

«È questo tempo disciplinare ad imporsi a poco a poco alla pratica pedagogica, specializzando il tempo di formazione e distaccandolo dal tempo adulto, dal tempo del mestiere acquisito; predisponendo differenti stadi separati gli uni dagli altri da prove graduate; determinando programmi che devono svolgersi ciascuno secondo una determinata fase e che comportano esercizi di difficoltà crescente; qualificando gli individui secondo il modo in cui hanno percorso queste serie. Al tempo «iniziatico» della formazione tradizionale (tempo globale, controllato dal solo maestro, sanzionato da un'unica prova), il tempo disciplinare sostituisce serie multiple e progressive» ⁽²³⁸⁾

Una disciplina del tempo che è anche, conseguentemente, disciplina degli spazi, ordine epistemologico nel quale l’apprendimento è valutato secondo criteri sganciati da quelli dell’esperienza, per definizione olistica, del mestiere e della bottega. Tempo che, nello stesso periodo, come riconosciuto da altri autori ⁽²³⁹⁾, diventa anche misura della prestazione lavorativa, e su di esso è determinato il salario.

Anche su questo punto, Foucault è illuminato. Analizzando il pensiero di Adam Smith, ne nota la grande originalità rispetto alle riflessioni dei suoi predecessori. Per la prima volta la natura di ciò che viene scambiato viene concepita come separata da ciò che misura lo stesso scambio. All’origine dello scambio c’è sempre il bisogno, ma l’unità di misura con cui si comprende il valore di ciò che viene scambiato non è più la corrispondenza al bisogno di cui è manifestazione, ma l’unità di lavoro necessaria per produrlo – cioè il tempo. Un tempo che non è soltanto l’ora lavorata, ma la nuova matrice ontologica di un’antropologia dai contorni ben chiari: un’antropologia della finitudine.

«L’equivalenza degli oggetti del desiderio non viene più stabilita attraverso la mediazione di altri oggetti e di altri desideri, ma in virtù d’un passaggio a ciò che a essi è radicalmente eterogeneo; se esiste un ordine nelle ricchezze, se questo può comprare quello, se l’oro vale due volte più dell’argento, ciò accade non più perché gli uomini

⁽²³⁷⁾ M. Foucault, *Sorvegliare e punire. Nascita della prigione*, ed. cit., p. 164.

⁽²³⁸⁾ M. Foucault, *Sorvegliare e punire. Nascita della prigione*, ed. cit., p. 174.

⁽²³⁹⁾ M. Tiraboschi, *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova ontologia del lavoro nel discorso giuslavoristico*, ADAPT University Press, 2019, in particolare p. 24 e ss.

hanno desideri suscettibili di confronto, o perché, attraverso il loro corpo, sperimentano la medesima fame, o perché il cuore di tutti quanti obbedisce alle medesimo sollecitazioni; ma perché sono tutti assoggettati al tempo, alla fatica e, toccando il limite, alla morte. Gli uomini scambiano perché provano bisogni e desideri, ma possono scambiare e ordinare tali scambi, perché sono assoggettati al tempo» ⁽²⁴⁰⁾

Il sorgere della società industriale è quindi direttamente connesso all'emergere di una nuova idea antropologica e di una nuova epistemologia: entrambe aventi in comune il tempo come misura dell'uomo, del suo lavoro e come strumento di costruzione della conoscenza e dell'identità personale.

Un tempo di natura disciplinare, che punta al controllo e al coordinamento delle forze, emanazione di un potere che proprio attraverso di esso si articola ⁽²⁴¹⁾, basti pensare, sul punto, ai nuovi contesti di lavoro e alla rigida disciplina "temporale" lì presente.

Nell'analisi di Foucault le ragioni economiche sono quindi indissolubilmente legate a quelle politiche, antropologiche ed epistemologiche:

«Se il decollo economico dell'Occidente è cominciato con processi che hanno permesso l'accumulazione del capitale, possiamo dire, forse, che i metodi per gestire l'accumulazione degli uomini hanno permesso un decollo politico in rapporto a forme di potere tradizionali, rituali, costose, violente, che, ben presto cadute in desuetudine, sono state sostituite da tutta una tecnologia sottile e calcolata dell'assoggettamento. In effetti i due processi, accumulazione degli uomini e accumulazione del capitale, non possono venire separati.» ⁽²⁴²⁾

Tentando di sviluppare ulteriormente il pensiero dell'autore, sembra quindi possibile affermare che il mercato del lavoro emergente con la società industriale, basato sul tempo e sul controllo più che sulle tecnologie, sia dotato di caratteristiche per spiegare le quali è insufficiente limitarsi ad un'analisi puramente economica o giuridica.

4.3. L'impatto sull'apprendistato

L'apprendistato e le sue trasformazioni, lette da questo punto di vista, emergono quindi in tutta la loro profondità: non si assiste, con il sorgere della società industriale, al mero declino economico delle gilde causato dall'introduzione di nuove forme di organizzazione del lavoro e dalla nascita del

⁽²⁴⁰⁾ M. Foucault, *Le parole e le cose. Un'archeologia delle scienze umane*, ed. cit., pp. 243-244.

⁽²⁴¹⁾ «Il potere si articola direttamente sul tempo: ne assicura il controllo e ne garantisce l'uso». Così in M. Foucault, *Sorvegliare e punire. Nascita della prigione*, ed. cit., p. 175.

⁽²⁴²⁾ M. Foucault, *Sorvegliare e punire. Nascita della prigione*, ed. cit., p. 240.

capitalismo, a cui si affianca il sempre più importante diffondersi di forme di apprendistato “senza rappresentanza” gestito da enti caritatevoli o in ottemperanza a normative statali, ma ad una trasformazione dell’idea stessa di uomo, di lavoro, di società⁽²⁴³⁾.

È in questo orizzonte che è possibile comprendere tutta la difformità tra l’apprendistato preindustriale e quello invece successivo. Là dove il primo aveva la chiara funzione sociale di accompagnare l’ingresso nell’età adulta e favorire la costruzione di un’identità pubblicamente riconosciuta e poggiata sull’appartenenza ad un mestiere, il secondo si riduce ad essere meccanismo di compensazione per il contrasto della povertà e della disoccupazione attraverso un meccanismo di rieducazione, quindi negativo sin dall’origine.

È poi evidente che, crollando il valore pubblico del fare artigiano, perde anche valore lo stesso sistema delle gilde e l’organizzazione della società attorno ai mestieri⁽²⁴⁴⁾.

Più simili sono invece vecchie e nuove finalità economiche: in entrambi i casi, ad un beneficio economico per il maestro e l’imprenditore fa da contraltare l’acquisizione di conoscenze utili alla propria autosussistenza, anche se nel caso dell’apprendistato industriale questa seconda dimensione va via via scomparendo, dato lo scarso o nullo contenuto formativo dell’esperienza in fabbrica.

A proposito di quest’ultimo punto, il valore formativo è anch’esso stravolto: se nel caso preindustriale le conoscenze erano tramandate attraverso la concreta esperienza lavorativa, a diretto contatto con il maestro, si assiste nella società industriale nella completa sparizione di quest’ultima figura, e ad una progressiva separazione tra l’esperienza del lavoro e quella dell’apprendimento. Il primo, ripetizione meccanica di gesti controllati, non ha più alcun contenuto conoscitivo, il secondo ha invece bisogno di nuovi spazi per realizzarsi.

Con la modernità scompare invece il valore innovativo dell’apprendistato. Se nel periodo preindustriale tale finalità era raggiunta grazie alla virtuosa collaborazione con il sistema pubblico e alla mobilità dei lavoratori,

⁽²⁴³⁾ La cui affermazione non è, però, deterministicamente indotta dalle condizioni descritte, tanto che si assiste al sorgere di tensioni, fratture, forme di resistenza a tale cambiamento. Ne è un esempio lo stesso apprendistato che, nel contesto della fabbrica, portava con sé ancora l’eco del rapporto familiare, tra maestro e apprendista, e che pure andava eradicato per la costruzione della società disciplinare. Da qui, un ulteriore stimolo a rendere l’apprendistato un “normale” lavoratore dipendente. Sul punto si veda J. O’Neill, *The Disciplinary Society: From Weber to Foucault*, in *The British Journal of Sociology*, 1, 1986, pp. 42-60, e in particolare p. 47.

⁽²⁴⁴⁾ Anche su questo punto è opportuno richiamare il pensiero di Foucault: «Il momento in cui si è passati da meccanismi storico-rituali di formazione dell’individualità a meccanismi scientifico-disciplinari, in cui il normale ha dato il cambio all’ancestrale, e la misura ha preso il posto dello "status", sostituendo così all’individualità dell’uomo memorabile quella dell’uomo calcolabile, questo momento in cui le scienze dell’uomo sono divenute possibili, è quello in cui furono poste in opera una nuova tecnologia del potere ed una diversa anatomia politica del corpo», M. Foucault, *Sorvegliare e punire. Nascita della prigione*, ed. cit., p. 211.

l'apprendistato industriale perde uno degli attori necessari per il suo raggiungimento: le Gilde. Quest'ultime ricorrevano infatti all'apprendistato al fine di regolare e disciplinare gli impatti sociali ed economici derivanti dall'utilizzo di nuove tecnologie, così da promuoverne un'adozione controllata e sostenibile, basata sulla circolazione delle conoscenze e sulle competenze possedute dai lavoratori.

L'innovazione nel sistema industriale avviene in ambienti protetti, nei laboratori, e non direttamente sul luogo di lavoro, ma soprattutto viene a mancare un'istituzione capace di contribuire attivamente ad una regolazione della trasmissione delle conoscenze, a fini economici e sociali, come appunto erano le Gilde, mentre invece sorge, grazie all'intervento dello Stato e al diffondersi di una nuova epistemologia ed antropologia, il mercato del lavoro moderno, basato sul tempo disciplinato, e dove l'apprendistato "senza rappresentanza" è principalmente utilizzato quale sistema di contrasto all'emarginazione sociale e all'abbattimento del costo del lavoro.

Disciplinato, controllato, basato su un'idea di tempo come misura dell'apprendimento e del lavoro: queste sono quindi le caratteristiche principali dell'apprendistato, senza rappresentanza e senza innovazione, che emerge dalla società industriale.

Capitolo II IL SINDACATO

A capitalist environment has consequences with important implications for the nature of industrial relations. Most fundamentally, work has the status of wage-labour. Jobs are located within a labour market; the prospective worker must find an employer willing to pay a wage or salary in return for the disposal of his skill, knowledge or physical strength.

(R. Hyman, *Industrial Relations. A marxist introduction*, MacMillan, 1975, p. 20).

In tutti i casi in cui sorsero unioni operaie, gli operai avevano cessato di essere i produttori indipendenti, di essere essi stessi i direttori dei processi ed i possessori dei materiali e del prodotto del loro lavoro, ed erano passati alla condizione di salariati per tutta la vita, non possedendo più nè gli strumenti di produzione nè la merce allo stato finito.

(S. Webb, B. Webb, *Storia delle unioni operaie in Inghilterra*, Unione Tipografica-Editrice Torinese, 1913 (ma 1894), p. 46)

Una lega moderna è generalmente un'associazione di lavoratori appartenenti alla stessa industria o ad industrie connesse, che raccoglie fondi da tutti i suoi membri e li impiega in primo luogo per il sostentamento di quei membri che non possono trovar occupazione fuorché a conciliazioni la cui accettazione da parte loro sarebbe contraria alla politica generale della lega, ed in secondo luogo, per assicurare sussidi di previdenza ai membri bisognosi. La condotta delle leghe varia nei particolari a seconda dei tempi e delle circostanze, ma i suoi principali scopi sono generalmente l'aumento dei salari, la riduzione delle ore di lavoro, la conquista di condizioni di lavoro salubri, non pericolose e piacevoli, e la difesa dei singoli lavoratori contro un eventuale trattamento ingiusto ed arbitrario da parte dei loro datori di lavoro. La maggior parte delle loro regole è intesa al raggiungimento diretto di qualcuno di questi scopi, o ad assicurare condizioni di prestazione d'opera tali da permettere ai dipendenti di trattare come un sol corpo coi loro padroni; condizioni che le leghe considerano come generalmente necessarie per il raggiungimento dei loro scopi.

(A. Marshal, *Le leghe operaie* ("Trade Unions") in C. Arena (a cura di), *Lavoro, Volume XI*, Unione tipografica editrice Torinese, 1936, p. 155)

Sommario: 1. Alle origini della rappresentanza industriale – 2. La tutela del lavoratore “standard” e la nascita della “classe” lavoratrice – 3. Un’eccezione? L’aristocrazia del lavoro

1. Alle origini della rappresentanza industriale

Nel precedente capitolo si è tentato di ricostruire e descrivere la complessità delle trasformazioni dalle quali sorge e di cui si alimenta la società industriale: quest’ultima si caratterizza per imponenti trasformazioni tecnologiche, economiche e organizzative e, tanto importanti quanto quest’ultime, mutamenti sociali, culturali, antropologiche ed epistemologiche. È in questo vero e proprio “cambio di paradigma”⁽²⁴⁵⁾ che va quindi letta e compresa anche la nascita del sindacato, prima forma di rappresentanza modernamente intesa.

Come si è già avuto modo di sottolineare più volte, indagare l’emergere di queste nuove istituzioni è impossibile senza ricordare l’inevitabile eterogeneità di tempi, luoghi e concrete dinamiche da cui sorge, irriducibili ad un modello astratto e sempre aderenti alle specificità socioeconomiche del proprio contesto storico, geografico, politico.

È però un dato acquisito in letteratura⁽²⁴⁶⁾ che è a seguito della rivoluzione industriale che il sindacato inizia a diffondersi ed affermarsi in diversi Paesi europei, spinto non solo dal mutato contesto organizzativo – le prime grandi fabbriche, la produzione industriale – ma anche politico – il diffondersi delle idee socialiste prima, e comuniste poi⁽²⁴⁷⁾.

1.1. Un’origine più antica?

Se quindi, prevalentemente, il sorgere del sindacato è connesso alla prima rivoluzione industriale, vi sono comunque diversi autori che ne rintracciano le origini nei secoli precedenti il XVIII. Come è già stato evidenziato (vedi Parte I, capitolo 2 e 3), era frequente che, al termine del periodo di apprendistato, ai

⁽²⁴⁵⁾ Cfr. T.S. Kuhn, *The Structure of Scientific Revolutions*, University of Chicago Press, 1962, così citato in F. Seghezzi, *La nuova grande trasformazione. Lavoro e persona nella quarta rivoluzione industriale*, Adapt University Press, 2017.

⁽²⁴⁶⁾ «For Lenin and Perlman, as for Marx and Commons before them, unions were not only economically-based interest groups but potential vehicles of social change, whose importance lay in providing the principal means through which wage earners, one of the two great classes created by the industrial revolution, constituted themselves as an organized force capable of influencing the direction of modern society» Così in H. Kimeldorf, *Bringing unions back in (or why we need a new old labor history)*, in *Labor History*, 1, 1991, p. 100.

⁽²⁴⁷⁾ Una ricostruzione (anche critica) a proposito del rapporto tra sindacato e politica è presente in R. Hyman, R. Gumbrell-McCormick, *Trade unions, politics and parties: is a new configuration possible?*, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, 16, 2010, pp. 315–331.

giovani venisse riconosciuto il rango di *journeyman* e venisse chiesto loro di viaggiare per altri Paesi, lavorando presso altri maestri.

Molti di questi viaggi erano organizzati e realizzati da gruppi più o meno numerosi di lavoratori, i quali avevano così l'occasione di stringere vincoli solidaristici e di collaborazione, che potevano durare fin all'età adulta oppure, ed è quello che succede in diversi casi, favorire la formazione di associazioni a loro difesa e tutela nel momento in cui non veniva loro riconosciuta, al termine dei loro viaggi, la qualifica di "maestro", e proprio dagli appartenenti alla gilda venivano poi lungamente utilizzati come "normali" lavoratori salariati.

Il sorgere quindi di vere e proprie associazioni, simili ma spesso in contrasto con le gilde, è un dato osservabile già a partire dal XIV secolo in diversi Paesi europei, tanto che alcuni autori arrivano a riconoscere in queste realtà i diretti predecessori delle organizzazioni sindacali ⁽²⁴⁸⁾. Queste associazioni utilizzavano strumenti come lo sciopero a tutela dei propri interessi, in un periodo nel quale è già possibile osservare ampliarsi le distanze tra maestri e lavoratori, a fronte di quelle dinamiche già ricordate quali l'espansione dei commerci su scala internazionale ed atlantica e le prime forme di capitalismo mercantile.

Delle più antiche gilde condividevano però la dimensione religiosa e l'importante vincolo solidaristico dal quale avevano origine e che univa i rispettivi membri, che in Francia erano conosciuti come "compagni" ⁽²⁴⁹⁾ e che spesso assumevano il titolo di confraternite, distinguendosi così dalle gilde e dalle corporazioni.

Non si assiste, in questo caso, a quell'intreccio e sintesi di diversi interessi che invece caratterizza la rappresentanza "di mestiere" delle gilde, quanto piuttosto della costruzione di vincoli solidaristici motivati da un oggettivo stato di bisogno e che trovavano nel supporto reciproco – fin nell'indicazione di luoghi dove poter informarsi per cercare lavoro – l'unica risposta adeguata ⁽²⁵⁰⁾.

1.2. Continuità e differenze con il sistema corporativo

La matrice solidaristica contraddistingue anche la nascita del sindacato in Inghilterra, il Paese dove per primo si è affermata e diffusa la rivoluzione industriale. I coniugi Webb ne identificano il sorgere attorno al XVIII e XIX

⁽²⁴⁸⁾ Sul punto si veda C. Lis, H Soly, "An Irresistible Phalanx": *Journeyman Associations in Western Europe, 1300-1800*, in *International Review of Social History*, 39, 1994, pp. 11-52.

⁽²⁴⁹⁾ "Compagnons". Sul punto si veda anche C.M. Truant, *Solidarity and Symbolism among Journeyman Artisans: The Case of Compagnonnage*, in *Comparative Studies in Society and History*, 2, 1979, pp. 214-226.

⁽²⁵⁰⁾ Si veda sul punto N. Z. Davis, *A Trade Union in Sixteenth-Century France*, in *The Economic History Review*, 1966, New Series, 1, 1966, pp. 48-69.

secolo ⁽²⁵¹⁾ e definiscono un'unione operaia come «un'associazione continua di salariati allo scopo di mantenere o migliorare le condizioni del loro impiego» ⁽²⁵²⁾.

L'elemento fondamentale alla base della diversità tra gilde e unioni operaie è, secondo gli autori, di stampo socioeconomico. Il lavoratore che svolgeva l'apprendistato presso la bottega del maestro apparteneva alla stessa classe sociale, o comunque poteva aspirare, un giorno, di ricoprire lo stesso ruolo del maestro. Nella società industriale tale contiguità si spezza, a favore di un'infinita lontananza tra lavoratori e imprenditori, tra salariati e capitalisti: non è più possibile anche solo immaginare, per il semplice operaio, di diventare un giorno egli stesso capitalista e proprietario d'industria. Tale contiguità sociale permetteva al lavorante medievale un progresso economico che rendeva superflua e anzi dannosa, nella maggior parte dei casi, la creazione di un'unione operaia.

I coniugi Webb riconoscono che, però, le gilde non rappresentavano esclusivamente i mestieri artigiani, con la loro tradizionale tripartizione tra apprendisti, *journeymen* e maestri, ma ve ne erano alcune che riunivano assieme i lavoratori che restavano spesso nella condizione di *journeymen*, senza mai accedere alla maestranza, come già ricordato.

Secondo gli autori, sono comunque presenti differenze tra quest'ultime e il “nuovo” sindacato: presentando l'esempio dell'associazione dei muratori *journeymen*, gli autori sottolineano come questi, nel contesto preindustriale, possedevano gli strumenti e i mezzi per lavorare in autonomia e si relazionavano direttamente con il cliente: con il sorgere della società industriale questi stessi muratori lavoravano invece tramite subappalti e secondo una logica di rigidi controlli, non possedendo più gli strumenti del mestiere. Questa differenza permette di comprendere come, secondo gli autori:

«La nostra impressione è che le “congregazioni” e “confederazioni” dei muratori si devono considerare più esattamente come lo stadio embrionale di una corporazione di mastri artigiani, piuttosto che di un'unione operaia. Ci pare che vi sia una distinzione sottile tra la posizione economica di operai che si impiegano direttamente verso il consumatore singolo, e quella di operai che, come l'unionista tipo dei nostri giorni, serve un imprenditore che sta tra essi ed i consumatori effettivi e che impiega il loro lavoro affine di trarne un profitto che gli dia il suo salario di direzione» ⁽²⁵³⁾

Anche nel caso, cioè, di gilde non-urbane è la figura dell'artigiano, e quindi piuttosto del piccolo imprenditore, e non quella del salariato a fungere da

⁽²⁵¹⁾ S. Webb, B. Webb, *Storia delle unioni operaie in Inghilterra*, Unione Tipografica-Editrice Torinese, 1913 (ma 1894)

⁽²⁵²⁾ S. Webb, B. Webb, *Storia delle unioni operaie in Inghilterra*, ed. cit., p. 27

⁽²⁵³⁾ S. Webb, B. Webb, *Storia delle unioni operaie in Inghilterra*, ed. cit., p. 34

riferimento per queste associazioni preindustriali: il secondo fattore di differenza, quindi, è una subordinazione giuridica prima ancora che economica, e che è propria dell'operaio moderno nei confronti del datore di lavoro o imprenditore, completamente assente invece nel periodo preindustriale, e che è da ricollegare al sorgere della società del tempo disciplinato e del controllo approfondita grazie alle analisi di Foucault.

Su questo specifico punto è concorde anche Barassi, seppur il giudizio del giurista italiano sia più sfumato: egli infatti evidenzia come le corporazioni, pur racchiudendo in sé figure differenti per ruoli e potere (apprendisti, garzoni, maestri, ecc..) di fatto andavano a tutelare un interesse ben delimitato – della corporazione stessa e dei suoi membri – e non “collettivo”, arrivando quindi a rassomigliare maggiormente alle associazioni di imprenditori (senza però identificarsi con esse), con il loro obiettivo di tutelare la propria posizione competitiva sul mercato ⁽²⁵⁴⁾.

Il membro tipico di una gilda era un maestro: colui che, in un certo qual modo, “dirigeva” e controllava la bottega, pur lavorando in prima persona. È infatti solo al termine del periodo di apprendistato e dell'eventuale successivo periodo di *journeymanship* che il lavoratore poteva essere accettato nella gilda, appunto come maestro. Invece, nelle unioni operaie, il lavoratore che vi partecipa è sempre il lavoratore a cui mancano tutte le conoscenze e abilità che erano incarnate nella figura del maestro, e che sono proprie, piuttosto, di quella dell'imprenditore:

«A dirla breve, il membro tipico della corporazione non era completamente, e nemmeno principalmente, un operaio manuale. Egli forniva, sin dal principio, non solo qualunque capitale di cui abbisognasse la sua industria, ma anche quella conoscenza dei mercati, sia della materia prima che del prodotto, la quale appartiene ora specialmente all'imprenditore» ⁽²⁵⁵⁾

Il terzo fattore che distingue gilde e unioni operaie, nella lettura dei coniugi Webb, è quindi legato alle specifiche competenze e conoscenze proprie dell'appartenente a queste realtà di “rappresentanza”: nel primo caso, quello delle gilde, i maestri sono coloro che conoscono il mestiere e sanno dirigere la bottega; nel secondo, quello delle unioni operaie, sono i lavoratori “sottomessi”

⁽²⁵⁴⁾ «Si può oggi dire che le corporazioni furono il precedente storico dei sindacati, ma non dei sindacati di lavoratori, ma se mai dei sindacati industriali. Perché quelle corporazioni – qui mancava la temperatrice coesione con l'interesse di tutta la collettività – non erano che la federazione agguerrita di tutti i fattori di produzione (non dei soli datori: qui quelle corporazioni differivano da questi sindacati) per assicurarsi proprio una situazione di privilegio contro altri concorrenti, e perciò contro i consumatori.» Così in L. Barassi, *Diritto corporativo e diritto del lavoro*, 1942, pp. 5-6.

⁽²⁵⁵⁾ S. Webb, B. Webb, *Storia delle unioni operaie in Inghilterra*, ed. cit., p. 39.

all'imprenditore capitalista, le cui conoscenze non vanno oltre a quanto richiesto per lo svolgimento delle proprie mansioni.

Secondo i coniugi Webb le gilde del periodo preindustriale rappresentavano gli interessi di tre classi distinte nella società moderna: il capitalista imprenditore, il lavoratore manuale, il consumatore. La unione operaia rappresenta invece una classe, quella dei lavoratori manuali, inevitabilmente contrapposta a quella dei capitalisti, dato l'abisso creato tra le due dai nuovi mezzi produttivi e (soprattutto) dalle trasformazioni socioeconomiche:

«In tutti i casi in cui sorsero unioni operaie, gli operai avevano cessato di essere i produttori indipendenti, di essere essi stessi i direttori dei processi ed i possessori dei materiali e del prodotto del loro lavoro, ed erano passati alla condizione di salariati per tutta la vita, non possedendo più nè gli strumenti di produzione nè la merce allo stato finito.» ⁽²⁵⁶⁾

È questa condizione di “salariati tutta la vita”, antecedendo di almeno un secolo la rivoluzione industriale, ad essere un fattore determinante e caratterizzante il sorgere delle unioni operaie in Inghilterra. L'esempio tipico è quello del settore tessile, nel quale il lavoro a domicilio e il c.d. *putting out system* avevano già da tempo implementato la divisione del lavoro auspicata da Adam Smith, lasciando ai lavoratori i mezzi di produzione, ma di fatto privandoli di ogni possibile iniziativa economica autonoma diversa da quanto richiesto dal capitalista-commerciante.

In questa dipendenza gli autori rintracciano, come già ricordato analizzando il terzo fattore di discontinuità, un elemento caratterizzante il sorgere delle unioni operaie, le quali poi si diffondono ulteriormente nel contesto delle “nuove” fabbriche e dopo il 1735, quando viene cioè abolita la legge che poneva un limite al numero di apprendisti che i singoli datori di lavoro potevano assumere, fattore che determinò la vera e propria esplosione del ricorso al lavoro minorile: in alcuni settori i minori di 14 anni arrivarono ad essere il 50% della forza lavoro. Per competere con queste realtà, anche i mestieri più “artigiani” si impoverirono, e la polarizzazione tra imprenditori e lavoratori manuali si accentuò.

Altri autori ricordano – pur senza evidenziare la continuità con le esperienze precedenti – la finalità associativa e mutualistica alla base delle prime forme di rappresentanza industriale, affine quindi a quella all'origine delle gilde medievali. Hyman, tra gli altri, evidenzia che:

«The earliest unions (many dating back to the eighteenth century) were local craft societies or “trade clubs”. Often they emerged spontaneously from the informal

⁽²⁵⁶⁾ S. Webb, B. Webb, *Storia delle unioni operaie in Inghilterra*, ed. cit., p. 46

'occupational community: of a craft group being established, for example, at public house where local carpenters tended naturally to congregate to 'talk shop'. Sociability was often a primary purpose of such societies (in many cases, the rules prescribed the amount to be spent on drink at each meeting); in addition, an important function was the provision of friendly benefits (for sickness, accidents, unemployment, loss of tools, death, and possibly retirement)» ⁽²⁵⁷⁾

All'origine di questi movimento vi erano quindi associazioni spontanee e spesso informali di lavoratori, accomunati dal rispetto di una comune "tradizione occupazionale" (spesso risalente al periodo preindustriale), cioè dall'appartenenza ad un mestiere.

I loro scopi andavano dalla promozione della socialità tra i propri membri, all'assistenza in caso di malattia e vecchiaia, alla difesa nei confronti di imprenditori e di altri lavoratori non qualificati.

Molte di queste realtà ebbero vita breve, non essendo in alcun modo strutturate o organizzate al di fuori della cerchia dei membri fondatori, altre invece riuscirono a svilupparsi e crescere negli anni. Quest'ultime sono quelle che più rassomigliano alla categoria di *craft unions*, basate sul principio del controllo unilaterale: *«Effective craft unionism was founded on the principle of unilateral control. The union reserved to itself alone the right to determine the rules of the trade (usually relying on its interpretation of traditional practice) and the rates of pay, and to enforce these through its own members»* ⁽²⁵⁸⁾.

Alla base di queste realtà vi era il controllo dell'accesso al mestiere (*craft*), regolato attraverso l'apprendistato: questo monopolio dell'offerta li metteva in una posizione di particolare forza nei confronti degli imprenditori, e ne demarcava con chiarezza i confini di appartenenza. Su questo punto si avrà modo di tornare nel capitolo successivo.

Altri studi confermano la grande distanza sussistente tra i contesti socioeconomici nei quali corporazioni e sindacato si trovarono ad operare ⁽²⁵⁹⁾,

⁽²⁵⁷⁾ R. Hyman, *Industrial Relations. A marxist introduction*, MacMillan, 1975, p. 43.

⁽²⁵⁸⁾ R. Hyman, *Industrial Relations. A marxist introduction*, ed. cit., p. 44.

⁽²⁵⁹⁾ Il riferimento è qui a G. Gorla, *La cooperazione di classe tra i lavoratori in Italia*, Fratelli Bocca, 1909, che evidenzia, per il caso inglese, la continuità tra queste due esperienze: «Mentre i rapporti di dipendenza e di derivazione che intercedono tra le corporazioni di mestiere e le unioni operaie moderne, si svelano numerosi nel tradunionismo inglese, dove la continuità del processo evolutivo si mantenne attraverso i secoli, nel continente un giacobinismo unilaterale volle sopprimerli» p. 7. L'originalità assoluta del periodo capitalistico ed industriale è invece evidenziata da Marglin, che nega ogni possibile contiguità tra gilde e sindacato. La razionalità capitalistica misura dividendo e allontanando: «What distinguished precapitalist from capitalist hierarchy was first that the man at the top was, like the man at the bottom, a producer. The master worked along with his apprentice rather than simply telling him what to do. Second, the hierarchy was linear rather than pyramidal. The apprentice would one day become a journeyman and likely a master. Under capitalism it is a rare worker who becomes even a foreman, not to mention independent entrepreneur or corporate president. [...] the guild workman had no intermediary

elementi determinanti per comprenderne le affinità ma soprattutto le differenze tra queste due istituzioni. Ne fornisce una prima ricostruzione, dedicata in particolare al caso italiano, Gorìa agli inizi del Novecento:

«Ognuno si muoveva nell'orbita del gruppo sociale con una libertà relativa: la comunanza di intenti non si smentiva; la corporazione rifuggiva dal monopolio, non si traduceva in vantaggio di pochi e col danno dei più; maestri, garzoni, apprendisti erano riuniti in un solo intento: pel progresso della industria e per la difesa dei comuni interessi [...] mutarono tuttavia le cose col trascorrere dei secoli [...] Vi erano i più ricchi e più poveri, i più potenti e i più deboli; quelli tendevano alla oligarchia, al monopolio, allo sfruttamento e trasformavano la corporazione in un organismo chiuso, elevando enormemente i diritti di ammissione e i costo del capo d'opera; questi, avendo innanzi a sé la prospettiva di rimanere salariati per tutta la vita, assurgevano a poco a poco all'idea di avere interessi avversi a quelli dei loro maestri o padroni. D'altra parte, accanto a questo differenziarsi di interessi e al manifestarsi di antagonismi di categoria, un'altra separazione avveniva tra l'attività mercantile e l'industriale, dovuta alla crescente importanza dell'elemento "capitale"»⁽²⁶⁰⁾

Goria identifica quindi nella progressiva chiusura delle corporazioni e nella separazione tra capitale e lavoro, avvenuta con l'affermarsi della società industriale, i fattori determinanti il sorgere dei sindacati, anche in Italia, dedicandosi in particolare allo studio dei lavoratori del porto di Genova.

Condivide con i coniugi Webb l'identificazione nella condizione di "salariati per tutta la vita" uno degli elementi caratterizzanti il lavoratore nella società industriale, a differenza di quella "unità di intenti" che invece contraddistingueva le gilde, dove l'apprendista poteva – almeno teoricamente – aspirare a raggiungere il rango di maestro, un giudizio condiviso anche da Barassi.

Pur in coerenza con diversi aspetti dell'analisi condotta dai coniugi Webb⁽²⁶¹⁾, Brentano sottolinea invece come la nascita del sindacato sia legata al declino del sistema corporativo, identificando le similitudini e non solo le differenze tra queste due istituzioni. Più nello specifico, se per quanto riguarda Francia e Germania l'autore riconosce il perdurare di associazioni di *journeyman* nate dal crescente potere economico dei maestri e poi evolute in veri e propri sindacati (sposando quindi la tesi della "continuità" tra queste forme di aggregazione sociale), la nascita delle unioni operaie in Inghilterra è invece direttamente

between himself and the market» S.A. Marglin, *What Do Bosses Do? The Origins and Functions of Hierarchy in Capitalist Production*, in *Review of Radical Political Economics*, 6, 1974, pp. 60-119, qui p. 63.

⁽²⁶⁰⁾ G. Gorìa, *La cooperazione di classe tra i lavoratori in Italia*, ed. cit., p. 6

⁽²⁶¹⁾ Tale coerenza è affermata (a dispetto delle forti critiche rivolte a Brentano dai coniugi Webb) in J. Thompson, *The reception of Lujo Brentano's thought in Britain, 1870-1910*, University of Bristol Working Paper, 2007.

connessa all'intervento dello Stato e delle sue leggi, volte a costruire il mercato del lavoro e regolare lo sviluppo industriale: ruoli che, in precedenza e per lungo tempo in Francia e Germania furono invece svolte dalle stesse gilde.

Brentano riconosce sia alle gilde preindustriali, sia al sindacato moderno, un ruolo fondamentale nell'introdurre regole chiare e condivise al fine di tutelare i lavoratori e favorire, al contempo, lo sviluppo economico. È questo desiderio di equilibrio, di stabilità connessa a condizioni di lavoro favorevoli e soddisfacenti, che, pur con le dovute differenze sussistenti tra i diversi Paesi europei, viene identificato dall'autore tedesco quale un elemento di continuità tra il periodo preindustriale e il sorgere della società industriale:

«We see them arising under the same circumstances and for the same objects as the Frith-Gilds and Craft-Gilds previously arose, that is, under the breaking-up of an old system, and among the men suffer from this disorganization, in order that they may maintain independence and order, I think that this, together with the identity of their organization with that of the gilds, will not only justify me in calling the Trade-Unions the successors of the latter, but will justify as well the existence of the Unions» ⁽²⁶²⁾

Questa tesi è in parte sostenuta anche da Perlman che, sebbene sottolinei l'assenza di una diretta discendenza del sindacato moderno dalle gilde preindustriali, identifica in entrambe il comune obiettivo della regolazione del mercato in un determinato territorio, grazie in particolare al controllo dell'offerta di lavoro ⁽²⁶³⁾.

La tesi di Brentano, lungamente criticata dai coniugi Webb, sembra però considerare solo in parte gli effetti determinati da quella trasformazione economica, sociale e politica che è già stata connessa al sorgere della società industriale.

In altre parole, se è pur possibile identificare – come nel caso delle associazioni di *journeymen* – elementi di contatto tra “vecchia” e “nuova” rappresentanza, allo stesso tempo vanno adeguatamente sottolineate le enormi

⁽²⁶²⁾ L. Brentano, *On the history and development of guilds and the origin of trade unions*, Trubner, 1870, p. 102.

⁽²⁶³⁾ «While it is not the lineal successor of the guilds, unionism shares with the latter the problems of establishing discipline in its own ranks and of obtaining recognition. And animated by the identical psychology of the scarcity of economic opportunity – job opportunity in this instance, not market opportunity – unionism is equally bent upon extending its control over the sum total of extant opportunity, in other words upon obtaining job control. Just as the guild owned its market territory, so the union considers itself the sole owner of its job territory; and, as with the guild, the union's guiding objective is administration of its job territory upon a principle approaching communism of opportunity, to give each member, as, for instance, through the rule of the equal turn in the coal mines, a reasonable chance to earn a livelihood. This is coupled with the protection of the individual in his own particular opportunity holding, his job, and is frequently combined with seniority preference» Così in S. Perlman, *The Principle of Collective Bargaining*, in *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 1, 1936, 154-160, qui pp. 155-156.

differenze sussistenti tra i due periodi storici considerati e che, osservate dallo specifico punto di vista dell'apprendistato, diventano ancora più chiare – come si avrà modo di evidenziare nel prossimo capitolo.

Che le gilde fossero “corpi normativi” ⁽²⁶⁴⁾, istituzioni miranti ad organizzare determinati gruppi sociali in base al mestiere svolto e grazie ad una delega dei propri partecipanti, è un dato pacifico in letteratura e fa parte, come già ricordato, della definizione “elementare” di gilde (si veda Parte I, capitolo 1, §1). Piuttosto, è opportuno chiedersi *chi* venisse rappresentato dalle gilde e, di rimando, *quale tipo di interesse* era da queste tutelato.

Dato il metodo di analisi scelto in questa tesi, sembra necessario sottolineare l'impossibilità di riconoscere forme di “discendenza” diretta tra gilde e sindacato: e questo perché, in prima battuta, i contesti economici e sociali nei quali queste istituzioni si sviluppano e svolgono le proprie funzioni storiche sono, inevitabilmente, diversi e non pacificamente sovrapponibili.

La stessa definizione di “corpo intermedio” ⁽²⁶⁵⁾, quando applicata alle gilde, può essere problematizzata: è questo perché, propriamente, nel contesto preindustriale non esistevano categorie quali “Stato” e “mercato” così come sono emerse dalla tarda modernità e con la società industriale.

Allo stesso tempo, parlare di contrapposizione tra privato e pubblico nel medioevo europeo, e quindi individuare uno “spazio” – appunto – intermedio nel quale far confluire le gilde è un'operazione difficoltosa, proprio perché le categorie scelte non riescono a restituire le particolarità del periodo preindustriale.

Quest'ultimo era infatti caratterizzato da una costante sovrapposizione tra questi elementi, con le stesse gilde che, come già sottolineato, in alcuni contesti assumevano ruoli politici di primo piano – è il caso di Firenze – in altri collaboravano invece con il potere pubblico, da esse distinto, in uno spirito di leale collaborazione – è il caso di Venezia – in altre ancora erano diretta emanazione del pubblico e prive di una vera e propria autonomia – è il caso della Sicilia ⁽²⁶⁶⁾. Ma pur a fronte di queste differenze, distinguere nettamente tra i piani

⁽²⁶⁴⁾ Il richiamo qui è P. Marchetti, *L'essere collettivo. L'emersione della nozione di collettivo nella scienza giuridica italiana tra contratto di lavoro e Stato sindacale*, Giuffrè, 2006, p. 12.

⁽²⁶⁵⁾ «Le formazioni sociali intermedie «hanno le loro radici nel diritto privato, poiché il loro fondamento è di carattere consensuale». L'accordo è lo strumento di cui i singoli, nell'esercizio delle autonomie collettive, si avvalgono per dare vita alle formazioni sociali. La parola «intermedie» è termine esatto se si vuole significare che le varie comunità, generalmente, si collocano tra il singolo che persegue interessi individuali e lo Stato che cerca di porsi come sintesi degli interessi generali». Così in E. Battelli, *Il ruolo dei corpi intermedi nel modello italiano di società pluralista*, in *Politica del Diritto*, 2, 2018, pp. 259-294, qui p. 266. Sul punto si veda anche V. Satta, *Il pluralismo sociale nella Costituzione italiana*, in G. Bottalico, V. Satta, *I corpi intermedi. Una scommessa democratica*, Ancora, 2015, pp. 25-46.

⁽²⁶⁶⁾ Sul caso fiorentino e su quello veneziano si è già trattato diffusamente nei precedenti paragrafi e si ritornerà nei prossimi, su quello siciliano si rimanda a G. Lombardo, *Guilds in early modern Sicily. Causes and consequences of their weakness*, Unpublished PhD Thesis, 2001.

di analisi è un'operazione difficoltosa: società, politica, commercio, e quindi dimensione sociale ed economica, non erano categorie distinguibili nel concreto ⁽²⁶⁷⁾.

Il metodo scelto, di matrice storica e caratterizzato da un'attenzione specifica alle relazioni industriali, impedisce quindi di compiere semplici parallelismi tra gilde e sindacato, ed invita alla prudenza anche nella loro ricomprensione all'interno dei c.d. corpi intermedi: un termine che, come è emerso, è frutto dell'utilizzo di categorie affermatesi in un periodo storico successivo.

Si prenda poi, come esempio, l'organizzazione del lavoro medievale – almeno quella della tipica bottega artigiana – e la si confronti con quella della fabbrica ottocentesca. È superfluo elencare, in queste sede, le enormi differenze sussistenti tra i due contesti richiamati, e può essere sufficiente considerare, brevemente, il diverso rapporto sviluppatosi in essi tra capitale e lavoro ⁽²⁶⁸⁾.

Si assiste con il passaggio da un contesto all'altro a trasformazioni di enorme portata. Se infatti nella bottega artigiana il lavoratore possedeva gli strumenti di produzione, poteva aspirare a diventare egli stesso maestro, e conosceva il *know-how* tecnico utile alla realizzazione del bene, si assiste invece nella fabbrica industriale ad un completo ribaltamento di questa posizione: il lavoratore – l'operaio – non possiede più gli strumenti di produzione, che sono invece messi a disposizione dal capitalista; da quest'ultimo lo separa un abisso sociale ed economico che rende anche solo inimmaginabile passare da una "classe" all'altra, mentre la sua conoscenza si limita alle mansioni a cui è assegnato, mancandogli invece una visione della totalità del ciclo produttivo.

Capitale e lavoro sono quindi legati e ancora una volta sfumati nei loro confini nel periodo preindustriale, mentre assumono posizioni ben distinte e (quasi) ontologicamente contrapposte in quello successivo.

L'utilità di questo esempio è quella di mostrare come forme di continuità "semplice" tra gilde e sindacato sono difficilmente accettabili, dato il riferimento a periodi storici caratterizzati da elementi sociali ed economici drasticamente diversi, sui quali si innesta la stessa funzione della rappresentanza. Un esempio simile lo si sarebbe potuto realizzare anche considerando il rapporto con il potere pubblico, e così la nascita dello Stato.

In conclusione, se è innegabile che l'aspirazione solidaristica, associativa, e la comune appartenenza ad un mestiere caratterizza anche la nascita del sindacato, così come era un elemento tipico delle gilde e poi delle associazioni di

⁽²⁶⁷⁾ Il rimando è qui a B. De Munck, *Commons and the nature of modernity: towards a cosmopolitical view on craft guilds*, in *Theory and Society*, 4, 2021, pp. 1-26, e in particolare p. 19.

⁽²⁶⁸⁾ Per un approfondimento di tale ricostruzione si rimanda al testo, su cui si tornerà anche più avanti, di Barbagallo: C. Barbagallo, *Capitale e lavoro. Disegno storico*, Consorzio lombardo fra industriali meccanici e metallurgici, Milano 1925.

journeymen, il primo si discosta dalle seconde soprattutto per la separazione – quasi ontologica – sussistente tra i lavoratori, da una parte, dipendenti e salariati per tutta la vita, e i datori di lavoro, dall'altra, che organizzano il lavoro e mettono a disposizione strumenti e tecnologie. Tra gilde, associazioni di *journeymen* e sindacato non è possibile rintracciare forme, dirette, di discendenza e continuità, date la diversa organizzazione, finalità e funzione tra le istituzioni diffuse prima della rivoluzione industriale e quelle nate insieme a quest'ultima. È allora nell'orizzonte aperto dalle trasformazioni che abitano la società industriale che è possibile comprendere la nascita dell'idea di "classe", che contraddistinguerà lo sviluppo europeo del sindacato.

2. La tutela del lavoratore "standard" e la nascita della "classe" lavoratrice

Come già ricordato, il sindacato al suo sorgere nei Paesi dove per primi si andava affermando la rivoluzione industriale si caratterizzava per la natura associativa mirante a tutelare mestieri ben definiti, specializzati. Così in Inghilterra ⁽²⁶⁹⁾, così anche negli Stati Uniti ⁽²⁷⁰⁾, mentre anche in Francia e Germania le prime associazioni, sorte dall'esperienza dei *journeymen*, erano caratterizzate dal perdurare di una comune tradizione di saperi e conoscenze: un'identità professionale riconosciuta ⁽²⁷¹⁾. Più complessa e frammentata è l'esperienza italiana, dove le prime esperienze sindacali-industriali sorsero, con non poche difficoltà, a partire dalla fine del XIX secolo ⁽²⁷²⁾, dopo l'esperienza delle leghe di resistenza e delle associazioni di mutuo soccorso ⁽²⁷³⁾, mirando direttamente alla tutela dell'operaio delle prime grandi industrie, in ciò quindi ignorando quel processo presente invece nei Paesi citati, dove al centro dell'azione sindacale non era (ancora) l'operaio generico ma quello specializzato.

I processi che hanno contraddistinto lo sviluppo e la costruzione della società industriale, come tutti i fenomeni storici, sono inevitabilmente dinamici e soggetti a continue modificazioni: in questo senso, anche l'orizzonte descritto,

⁽²⁶⁹⁾ Basti qui richiamare i lavori, tra gli altri, dei coniugi Webb e di Hyman già citati.

⁽²⁷⁰⁾ Cfr. G. Chaison, *Unions in America*, Sage, 2006, e in particolare pp. 2-10.

⁽²⁷¹⁾ Cfr. L. Brentano, *L'Industria. Parte II. La questione operaia*, in G. Boccardo (a cura di), *Raccolta delle più pregiate opere moderne italiane e straniere di economia politica*, Unione Tipografica Torinese, 1889 e in particolare pp. 10 e ss.

⁽²⁷²⁾ Ovviamente se non si considera l'esperienza delle leghe di resistenza, sorte a metà del XIX secolo. Sul punto si veda G. Gorla, *La cooperazione di classe tra i lavoratori in Italia*, ed. cit.

⁽²⁷³⁾ Per una ricostruzione si veda P. Merli Brandini, *Per una storia delle relazioni industriali e di lavoro in Italia: dal totalitarismo alla democrazia*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2, 2011, pp. 309-327, che a sua volta rimanda, sul punto, a V. Saba, *Le esperienze associative in Italia (1861-1922). Contributi per una storia del movimento sindacale in Italia*, Franco Angeli, 1978.

dove tra le prime forme di sindacato, le corporazioni e le associazioni di *journeymen* era possibile trovare segni di continuità e affinità, si evolve in una direzione tale per cui si arriva, in particolare in Inghilterra, alla tutela del lavoratore “standard”, polarizzando il mondo del lavoro tra chi lavora – gli operai, i proletari – e chi possiede i mezzi della produzione e il capitale – il capitalista, appunto.

2.1. Capitale e lavoro: dinamica di una separazione

Un elemento che indubbiamente ha influito verso questa evoluzione sindacale è stato il consolidarsi di un organizzazione del lavoro sempre più parcellizzata, disciplinata, controllata, dove il ruolo della tecnologia – soprattutto a seguito della seconda rivoluzione industriale – diventerà preponderante, svuotando sempre di più il lavoratore non solo delle sue competenze, ma della sua stessa identità professionale: anche nel contesto preindustriale esistevano diversi impieghi che richiedevano una breve preparazione, o apprendisti che venivano impegnati, anche per anni, in compiti scarsamente formativi – non veniva mai meno, però la comune appartenenza ad un ordine sociale ed economico strutturato sui mestieri e sulla loro rappresentanza corporativa, nel quale anche il singolo, pur con le scarse competenze in suo possesso, poteva riconoscersi, per partecipazione e non per contrapposizione ad un altro gruppo sociale.

Indubbiamente l’impoverimento formativo, il perdere di valore delle competenze dei lavoratori a favore invece di un’organizzazione del lavoro sempre più standardizzata e, quando possibile, automatizzata è un fenomeno accelerato dalle trasformazioni tecnologiche, ma è ipotizzabile che gli impatti sui lavoratori furono acuiti anche dall’assenza di istituzioni come le gilde che, nel periodo preindustriale, si erano preoccupate di quest’opera di ricomposizione delle diverse attività svolte dal singolo al fine della costruzione di un’identità sociale basata sul proprio mestiere ⁽²⁷⁴⁾.

Altri fenomeni risultano determinanti per comprendere l’evoluzione dell’esperienza sindacale. Il sempre maggior potere degli Stati nazionali è uno di questi, così come anche il potenziamento dei mezzi di trasporto. La possibilità di spostarsi, relativamente rapidamente, tra territori ha avuto evidenti impatti sul mondo del lavoro: là dove infatti le prime esperienze sindacali avevano ancora una dimensione locale, e potevano controllare l’ingresso al mercato del lavoro proprio grazie alla limitata estensione geografica di quest’ultimo, avere la possibilità di assumere e far lavorare grandi gruppi di lavoratori provenienti anche da zone molte distanti mise in crisi le restanti associazioni di mestieri

⁽²⁷⁴⁾ Sul punto si rimanda, in particolare, al cap. 1 della parte I del presente lavoro, e alla letteratura lì richiamata.

specializzati, generando di conseguenza una sorta di *dumping* territoriale tra lavoratori.

È quindi in un contesto diverso da quello caratterizzante il primo sorgere della società industriale che è possibile osservare la costruzione di una coscienza di classe, imperniata sulla separazione tra lavoratori e capitalisti. Una separazione che è quindi all'origine dei conflitti di classe, e che era assente nel periodo preindustriale:

«L'assenza di separazioni, nette e recise, tra capitalisti, dirigenti (tecnici o amministrativi) e operai: quella separazione, appunto, che noi ogni giorno abbiamo sott'occhio, e di cui, sulla guida dell'esperienza, rileviamo i pregi sovrani ed il pericolo manifesto dei conflitti di classe. Questa recisa distinzione, allora, non esisteva. Il padrone impiantava l'azienda con pochissimo capitale, con l'aiuto dei suoi soci, e insieme la dirigeva, l'amministrava, lavorando fianco a fianco coi garzoni e con gli operai» ⁽²⁷⁵⁾.

È possibile concordare con Brentano nel riconoscere, anche in questo caso, una forma di continuità tra l'esperienza preindustriale e quella successiva, dato che contrapposizioni “di classe” erano già presenti quando le Gilde si stavano progressivamente “chiudendo” ⁽²⁷⁶⁾ nel disperato tentativo di contrastare il loro declino economico e politico, limitando la maestranza e quindi l'accesso all'associazione solo ai figli dei maestri ⁽²⁷⁷⁾, ma il mutato contesto economico, sociale e politico, suggerisce di sottolineare l'assoluta originalità del fenomeno sindacale, soprattutto nel momento in cui si abbandona il riferimento al “mestiere”, quale patrimonio comune di competenze e conoscenze, il cui valore

⁽²⁷⁵⁾ C. Barbagallo, *Capitale e lavoro. Disegno storico*, Consorzio lombardo fra industriali meccanici e metallurgici, Milano 1925, p. 54.

⁽²⁷⁶⁾ «I loro imprenditori, invece di essere, come negli antichi mestieri, poco più che mastri artigiani e di riconoscere il tenore di vita abituale dei loro lavoranti, erano sovente imprenditori capitalisti che dedicavano tutta la loro energia al solo lato commerciale dell'intrapresa, lasciando che i loro direttori comprassero la mano d'opera sul mercato al prezzo più basso possibile. Questa mano d'opera veniva reclutata da tutte le località e da molti mestieri diversi, ed era disciplinata e governata da leggi dispotiche alle quali si doveva obbedire sotto pena di numerose multe e detrazioni disciplinari. Né mancavano casi di mostruose tirannie e di crudeltà vigliacche. Privi di un tenore comune di vita, e di una comune tradizione e di una fiducia scambievolmente, gli operai delle nuove fabbriche non avevano alcun mezzo di difesa contro i loro padroni. Le loro coalizioni passeggiere ed i loro scioperi frequenti non erano generalmente che lotte irriflessive per mantenere un salario appena sufficiente alla sussistenza. Invece della salda resistenza organizzata contro ogni usurpazione dei loro diritti, quale era mantenuta, dagli artigiani; noi contempliamo nelle industrie a macchina un'alternativa di scoppi e di violenze e di distruzioni di macchine, seguiti poi da intervalli di abietta sottomissione e di concorrenza spietata l'uno contro l'altro per procurarsi un'occupazione» (L. Brentano, *L'Industria. Parte II. La questione operaia*, ed. cit., p. 91).

⁽²⁷⁷⁾ «Poco a poco, di fatto, il padronato sarà un privilegio ereditario, e gli antichi compagni del maestro, divenuti ormai tali in perpetuo, si denominano suoi serventi (valets, serviteurs), o suoi operai, cioè sono semplicemente dei salariati» C. Barbagallo, *Capitale e lavoro. Disegno storico*, ed. cit., p. 91.

non viene meno anche quando è contrapposto al potere imprenditoriale – è il caso delle *craft unions* – a favore del riferimento al lavoratore “generico” come classe sociale. Anche in questo caso, l’analisi del caso inglese, il primo Paese nel quale questa tendenza si affermò compiutamente, può essere d’aiuto.

2.2. *Le identità della rappresentanza: dalla partecipazione alla contrapposizione*

I coniugi Webb identificano nel periodo storico che va dal 1829 al 1842 la fase “rivoluzionaria” (o “prima fase”) delle unioni operaie, agitate da ideali socialisti e miranti non a formare “aristocrazie del lavoro”, su cui si avrà modo di tornare nel prossimo paragrafo, ma *trades unions*, unioni di mestieri: per unire la classe operaia contro il potere capitalistico.

Lo spettro dell’“unione operaia generale” terrorizzava la stampa e la classe dirigente inglese, dato che avrebbe dovuto, almeno secondo quanto auspicato dai suoi sostenitori, rappresentare indistintamente ogni lavoratore in quanto contrapposto alla classe borghese e capitalista.

Ma gli ideali solidaristici alla base di questo ambizioso progetto sindacale si infransero contro la concreta difficoltà di coordinare milioni di lavoratori e contro l’emergere di tanti, e parziali, conflitti locali. Secondo gli autori, uno dei grandi limiti del movimento operaio fu quello di combattere nuove lotte con armi vecchie:

«Nelle riunioni essi (i sindacalisti) sono idealisti che sognano un nuovo paradiso ed una nuova terra, umanitari, partigiani dell'istruzione, socialisti, moralisti; nel combattimento essi sono ancora i servi a metà emancipati del 1825 che lottano armati solo delle rozze armi dello sciopero e del boicottaggio; talvolta odiati e temuti dalle classi capitalistiche, talvolta semplicemente disprezzati, sempre oppressi e poveri sino alla miseria. Noi vediamo pure che in realtà il loro successo è minore, ora ch'essi maneggiano le vecchie armi con idee nuove e più vaste; e che sono battuti in un tempo di espansione industriale invece di esserlo solamente, come era avvenuto sin allora, in un tempo di depressione» ⁽²⁷⁸⁾.

Alcune unioni, però, ad esempio quelle degli operai abili (“qualificati”) delle industrie tipografiche e meccaniche, si tennero in disparte rispetto ai progetti social-rivoluzionari di un’unica unione generale dei lavoratori contro l’oppressione capitalistica, a riprova della complessità e della frammentarietà del movimento.

⁽²⁷⁸⁾ S. Webb, B. Webb, *Storia delle unioni operaie in Inghilterra*, ed. cit., p. 141

Già questi elementi, secondo gli autori, permettono di comprendere il fallimento di questo progetto, che si accompagna ad una diversa struttura delle unioni operaie e soprattutto ad una diversa logica delle loro azioni. Pur abbandonando gli ideali rivoluzionari, le unioni inglesi mirarono a guadagnare un terreno di confronto con il sistema capitalistico: non viene però scalfito, nemmeno in questo caso, il dualismo ontologico tra la classe dei lavoratori e la classe dei capitalisti.

Questo “secondo periodo” coincide, nella ricostruzione degli autori, con gli anni 1843-1860. Come anticipato, la logica della rappresentanza cambia:

«Lasciando da parte ogni progetto di rivoluzione sociale, essi si misero risolutamente a lottare contro le peggiori tirannie legali ed industriali che pesavano su di loro, edificando lentamente a questo scopo organizzazioni che sono divenute parti integrali della struttura di uno stato industriale moderno» ⁽²⁷⁹⁾

In questo periodo le unioni operaie si danno una struttura organizzativa, economica e finanziaria ben più solida rispetto al periodo precedente, costruendo anche gerarchie che andavano dalle sezioni locali a quelle nazionali.

Marginale nella ricostruzione svolta dagli autori, tanto che viene citato solo di passaggio, è la creazione di una scuola per l’educazione degli operai da parte di un’unione, quella dei muratori scozzesi, nel 1845. È però interessante notare questa “nuova” funzione della rappresentanza per almeno due motivi: viene ufficialmente riconosciuto come la formazione, per portare alla crescita “morale, fisica ed intellettuale” dei lavoratori debba avvenire al di fuori dell’azienda e riguardare conoscenze non acquisibili all’interno dell’azienda stessa – una situazione ben diversa da quella preindustriale, dove la crescita personale (sociale e formativa) avveniva grazie al lavoro; inoltre, viene così attestata la diversa funzione “sociale” delle unioni operaie in questo secondo periodo di consolidamento e rinnovamento. Molte di queste unioni “del nuovo tipo” si strutturarono prima di tutto come società di mutua assistenza, in caso di vecchiaia, malattia o disoccupazione, e cercarono, anche mediante l’azione politica, un riconoscimento legale e pubblico.

Se quindi nella prima fase gli ideali rivoluzionari avevano come unico obiettivo la liberazione del lavoro dal controllo del capitale, in questa seconda fase strumenti e metodi della rappresentanza sindacale si affinano e si diversificano, non cercando più di colmare la distanza tra i due poli attorno ai quali si struttura la società industriale – operai e capitalisti – quanto piuttosto di fornire un sostegno concreto alla vita dei lavoratori, riscoprendo così la propria

⁽²⁷⁹⁾ S. Webb, B. Webb, *Storia delle unioni operaie in Inghilterra*, ed. cit., p. 161

origine mutualistica e associativa e allargando il proprio raggio d'azione fino a ricomprendere, come nell'esempio scozzese, la formazione dei lavoratori.

Momento cruciale per la storia delle unioni operaie inglesi fu, infine, il 1871, quando venne approvata una nuova legge:

«La legge sui padroni ed i servi del 1867 fu sostituita da una legge sugl'imprenditori e gli operai, e il mutamento di nomenclatura esprimeva una rivoluzione fondamentale nella norma di diritto. A partire da quel momento il padrone ed il servo divenivano, nella veste di imprenditore e operaio, due parti eguali in un contratto civile. Le rotture di contratto non furono più punibili col carcere, e il riconoscimento giuridico delle Unioni operaie fu reso più completo dal riconoscimento legale dei loro metodi. Furono permessi espressamente i picchetti pacifici e nella nuova legge furono abbandonate le antiche parole di «costringere» e «molestare» che erano state strumento di tanta tirannia nelle mani dei magistrati avversi alle Unioni operaie: le violenze e le minacce furono considerate come fatti contemplati dal diritto penale comune. D'ora in poi non era più passibile di pena nessun atto commesso da un gruppo di operai, se questo stesso atto commesso da un solo individuo non era delittuoso; in breve, il contratto collettivo e tutti i suoi annessi necessari era, dopo cinquant'anni di lotta legislativa, finalmente riconosciuto dalla legge nazionale» ⁽²⁸⁰⁾.

Pur quindi superando il periodo “rivoluzionario”, la struttura organizzativa del sindacato rimane ancorata all'idea di una polarizzazione tra lavoratori e imprenditori, pur passando – come già sottolineato – da una logica inevitabilmente conflittuale, ad una di confronto e contrattazione.

La possibilità di procedere solo attraverso la mediazione degli interessi delle parti non fa venire meno l'ormai inevitabile separazione e distanza tra di esse, frutto, come si è voluto sottolineare, di motivazioni economiche e sociali assieme, tanto organizzative quanto politiche.

La “classe” rimane quale categoria interpretativa di tale rapporto, e ad essa è connesso un ripensamento del lavoratore quale parte indistinta di un gruppo sociale, le cui rivendicazioni non si pongono più tanto sul piano del controllo della trasmissione delle conoscenze o della diffusione dell'innovazione, ma nemmeno della costruzione dell'identità sociale e professionale dei giovani, quanto piuttosto su quello dell'incessante tentativo di migliorare le condizioni di lavoro, di fatto confermando quelli che già sono stati riconosciuti quali elementi caratterizzanti il lavoro nella società industriale: il salario (contrattando migliori retribuzioni) e il tempo (per ridurre e controllare l'orario di lavoro).

Venuto meno il rimando ai “mestieri”, con il loro ruolo centrale nell'ordine sociale ed economico preindustriale, altro non rimane al lavoratore che riconoscersi non come parte di una comunità occupazionale, a partire dal possesso

⁽²⁸⁰⁾ S. Webb, B. Webb, *Storia delle unioni operaie in Inghilterra*, ed. cit., p. 225.

di determinante conoscenza e dalla partecipazione ad istituzioni come le gilde, ma a partire dai suoi bisogni e dalla sua esigenza di fare fronte comune contro l'inevitabile sfruttamento messo in opera, a suo danno, dal sistema capitalistico.

3. Un'eccezione? L'aristocrazia del lavoro

Immaginare l'evoluzione storica quale una semplice successione di periodi, più o meno omogeni, e così la storia delle istituzioni, risulta essere non solo parziale, ma scorretto. Pensare cioè che alla fase preindustriale corrispondano le gilde, mentre a quella industriale il sindacato così come è stato descritto nel paragrafo precedente, significa ignorare i tanti fenomeni di contaminazione tra queste due forme di rappresentanza, o irriducibili a queste due categorie, che pure sono risultati decisivi, soprattutto per l'evoluzione storica dell'apprendistato.

Tra questi, un ruolo rilevante venne ricoperto dalla c.d. aristocrazia del lavoro, quei gruppi cioè di lavoratori impegnati in mestieri altamente specializzati e che quindi ancora possedevano un "corpus" proprio di conoscenze, tradizioni, competenze, riuniti a formare quelle prime *craft unions* già richiamate, anche se non perfettamente coincidenti con queste.

3.1. Le origini del termine

"Aristocrazia del lavoro" è infatti è un termine utilizzato nell'ambito della storiografia marxista, coniato da Engels a metà dell'800⁽²⁸¹⁾, rilanciato da Lenin⁽²⁸²⁾ e poi tornato al centro del dibattito grazie al lavoro seminale di Braverman⁽²⁸³⁾.

Non è semplice rintracciare una definizione consolidata del termine, che ha invece una connotazione ambigua e una forte eterogeneità semantica⁽²⁸⁴⁾. Hobsbawm la identifica con «*a certain distinctive upper strata of the working class, better paid, better treated and generally regarded as more 'respectable' and politically moderate than the mass of the proletariat*»⁽²⁸⁵⁾.

⁽²⁸¹⁾ Cfr. F. Engels, *La situazione della classe operaia in Inghilterra*, Feltrinelli, 2021 (ma 1845)

⁽²⁸²⁾ Sul punto si veda le opere di Lenin richiamate in J. M. Barbalet, *The "Labor Aristocracy" in Context*, in *Science & Society*, 2, 1987, Vol. 51, pp. 133-153.

⁽²⁸³⁾ Il riferimento è qui a H. Braverman, *Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century*, Monthly Review Press, 1998 (ma 1974).

⁽²⁸⁴⁾ Tanto che diverse critiche sono state mosse nei confronti dello stesso utilizzo del termine, data la vaghezza che lo contraddistingue e le scarse fonti documentali necessarie per comprendere cosa, effettivamente, significasse. Sul punto si veda H. F. Moorhouse, *The Significance of the Labor Aristocracy*, in *Social History*, 2, 1981, pp. 229-233.

⁽²⁸⁵⁾ A. J. Hobsbawm, *Labouring Men: Studies in the History of Labour*, Weidenfeld & Nicolson, 1986 (ma 1964) p. 272. Ulteriori caratteristiche sono le seguenti: «Hobsbawm argues that there are six considerations which can be used to differentiate the aristocracy : 1) the level and regularity of

Il termine vuole quindi identificare un particolare segmento interno alla classe lavoratrice, costituito da quei lavoratori meglio retribuiti, trattati con riguardo e più “rispettabili” rispetto alla figura dell’operaio generico. Si tratta, cioè, di lavoratori dotati di specifiche conoscenze e abilità, necessarie per il funzionamento, in particolare, di tecnologie innovative, e il cui alto valore delle competenze possedute poneva in una posizione privilegiata per trattare direttamente con gli imprenditori e strappare loro condizioni di maggior favore.

La grande attenzione riconosciuta a questo fenomeno dalla storiografia marxista è giustificata dal fatto che proprio in esso, cioè in questa frattura interna alla classe dei lavoratori, è stato riconosciuto uno degli elementi determinanti per comprendere le ragioni della mancata affermazione del proletariato e della caduta del capitalismo prospettate da Marx.

L’aristocrazia del lavoro non fu mai interessata alla lotta di classe, proprio perché non si riconosceva all’interno della polarizzazione che pure sembra essere alla base delle principali interpretazioni della nascita del sindacato nella società industriale.

3.2. *Caratteristiche e funzioni*

Per meglio comprendere come questi gruppi di lavoratori si distinguevano dagli altri, è possibile sottolineare due aspetti: il ruolo giocato dall’apprendistato e la diffusione della pratica del sub-appalto.

Per quanto riguarda il primo, caratterizzante l’aristocrazia del lavoro è la sua chiusura, il tentativo cioè di regolare la concorrenza a partire dalla selezione di coloro che erano abilitati all’ingresso nel mercato del lavoro, solitamente coincidenti con coloro che avevano svolto e terminato un apprendistato. Questo dettaglio irritò fortemente lo stesso Engels, che nel 1890 scriveva:

«These fools, "in order to keep the supply of workers low," have a law that nobody who has not been through the regular period of apprenticeship may be admitted to their union. By this means they have created an army of rivals, so called black-legs, who are just as skilled as they themselves and who would gladly come into the union, but who are forced to remain black-legs because they are kept outside by this pedantry which has no sense at all nowadays» ⁽²⁸⁶⁾

earnings, 2) the prospects of social security, 3) the conditions of work, 4) the relations with the social strata above and below them, 5) living conditions and 6) prospects for the future advancement of their children». Così in M.J. Piva, *The Aristocracy of the English Working Class: Help for An Historical Debate in Difficulties*, in *Social History*, 7, 1974, qui p. 274.

⁽²⁸⁶⁾ Lettera di Engels a H. Schliiter, datata 11 gennaio, 1890, in K. Marx, F. Engels, *On Britain*. p. 524.

L'aristocrazia del lavoro si contrapponeva quindi alle *industrial union* perché non era interessata primariamente all'aggregazione dei lavoratori "in quanto lavoratori", cioè subordinati e inevitabilmente in contrapposizione al potere capitalistico, quanto piuttosto sulla tutela di una posizione di privilegio, resa possibile dal possesso di competenze (ancora) fortemente richieste dal mercato e specializzate.

Nel XVIII e XIX secolo, infatti, si sviluppò un'ulteriore segmentazione interna al mercato del lavoro: la divisione, già presente, tra lavoratori specializzati (*skilled*) e non (*unskilled*), si arricchì anche dalla richiesta di lavoratori semi-specializzati (*semi-skilled*) ⁽²⁸⁷⁾. Il fabbisogno di competenze andava infatti diversificandosi e, accanto a figure altamente qualificate, era necessario assegnare a processi intermedi figure comunque adeguatamente formate, mentre sotto il profilo strettamente quantitativo, aumentava il numero di lavoratori dotati di scarse competenze ⁽²⁸⁸⁾.

Questa tripartizione non ha un valore solamente euristico, perché attorno ad esse si organizzava anche la rappresentanza sindacale: in questo senso l'aristocrazia del lavoro, basata sull'appartenenza al gruppo dei lavoratori specializzati, non accettava tra i propri ranghi lavoratori non qualificati o solo in parte formati: il possesso (o meno) di determinate competenze era quindi ancora un criterio – giudicato da Engels "insensato" – attorno al quale costruire e organizzare la rappresentanza. È infatti importante sottolineare che si assiste al sorgere dell'aristocrazia del lavoro solo in determinate industrie, caratterizzate dalla perdurante richiesta di lavoratori qualificati ⁽²⁸⁹⁾.

⁽²⁸⁷⁾ È interessante notare, dato il tema indagato nel presente lavoro di ricerca, che Marx riconosceva questa tripartizione come la fase più avanzata del capitalismo e della manifattura meccanica, preceduta, al sorgere del primo capitalismo, dalla divisione già operante in ambito manifatturiero tra lavoratori specializzati e non (*skilled* e *unskilled*), a sua volta preceduta dall'unità del mestiere propria del periodo preindustriale. Anche il lavoratore dotato di scarse competenze, come è già stato ricordato, era pure parte di un tutto: la gilda, che teneva assieme, a partire da una precisa identità sociale basata sul mestiere, tutti i lavoratori. Sul punto si veda J. M. Barbalet, *The "Labor Aristocracy" in Context*, in *Science & Society*, 2, 1987, p. 149.

⁽²⁸⁸⁾ Anche se la tesi di un'inevitabile ed irreversibile declino delle competenze, nel passaggio dal sistema artigiano e urbano a quello industriale, pare criticabile, in quanto la principale forza lavoro con scarse competenze arruolata all'interno dei nuovi contesti produttivi proveniva dalle compagnie, e non dalle città. La richiesta di lavoratori qualificati andò anzi aumentando in diverse fasi evolutive della stessa rivoluzione industriale. Sul punto si veda i dati raccolti in A. de Pleijt, A. Nuvolari, J. Weisdorf, *Human capital formation during the first Industrial Revolution: Evidence from the use of steam engines*, in *VoxEu*, 20 ottobre 2018, e K. van der Beek, *England's eighteenth century demand for high-quality workmanship: Evidence from apprenticeship, 1710-1770*, 2013.

⁽²⁸⁹⁾ Piva, richiamando Pelling, sostiene che: «Pelling argues that too much emphasis has been placed upon the assumed tightness of the apprenticeship system. He points out that the industrial revolution had led to the "rapid destruction of the privileges of craftsmen in some industries and the gradual erosion of their privileges in other industries." In the cotton industry, for instance, there emerged not an aristocracy but a "more homogeneous class of factory worker" who received relatively high wages. In the mining industry, aristocrats like the hewers were distinct from other

In questo senso, l'apprendistato è lo strumento – come si avrà modo di approfondire nel dettaglio nel prossimo capitolo – principale con il quale è stato ottenuto questo obiettivo di controllo della concorrenza e di regolazione del mercato. Così si comprende anche il legame con il sub-appalto: a questi lavoratori era anche affidato il compito di gestire direttamente, e secondo regole proprie, il reclutamento della forza lavoro, che rispondeva poi direttamente a loro ⁽²⁹⁰⁾. Anche questo elemento contribuì ad alimentare una visione dell'aristocrazia del lavoro come “nemica” del proletariato.

La loro presenza è attestata fino a quando fu possibile, da una parte, mantenere una posizione privilegiata a partire dalle competenze possedute e, dall'altra, formare direttamente sul luogo di lavoro, attraverso l'apprendistato, i giovani al mestiere. Con il XX secolo, entrambe queste possibilità vengono meno:

«As long as the labor aristocracy rested on secure technological foundations, the gulf between it and the rest of the working class was unlikely to become politically or socially explosive. But as education spread, trades' mysteries lost their status, legal compulsory apprenticeship was abolished and machinery displaced skilled labor, common laborers and their children were enabled to acquire the skills required by industry» ⁽²⁹¹⁾

Questa esperienza sindacale sta però a dimostrare come una lettura semplicistica della rappresentanza industriale, quale classe omogenea e inevitabilmente in contrasto con il potere imprenditoriale, sia storicamente falsa. I gruppi di lavoratori specializzati indicati col termine di “aristocrazia del lavoro” spesso collaboravano direttamente con il *management* aziendale, arrivando anche a condividere il rischio d'impresa, dato il ricorso alla pratica dei sub-appalti.

Di certo, l'unità del mestiere tipica del periodo preindustriale è ormai irraggiungibile, e permane una distinzione e separazione tra lavoratori e datori di lavoro, anche nel caso dell'aristocrazia del lavoro.

Questi due elementi non sono, però, come nel caso delle unioni industriali, necessariamente antitetici: e l'assenza di tale polarizzazione è resa possibile da un'aggregazione dei lavoratori non per contrapposizione – così formando una massa indistinta e caratterizzata solo dai propri bisogni – ma per partecipazione ad

miners only because of their superior physical power and strength. Pelling recognizes that though a hierarchical wage structure existed this was not the result of apprenticeship restrictions, adding that "In the later nineteenth century a secure body of highly-paid artisans, protected by apprenticeship restrictions enforced by their trade unions, was only to be found in a few industries and then only in some centres of each industry"» Così in M.J. Piva, *The Aristocracy of the English Working Class: Help for An Historical Debate in Difficulties*, in *Social History*, 7, 1974, p. 278.

⁽²⁹⁰⁾ M. Linder, *European labor aristocracies: trade unionism, the hierarchy of skill, and the stratification of the manual working class before the First World War*, Campus, 1985, in particolare pp. 106 e ss.

⁽²⁹¹⁾ M. Linder, *European labor aristocracies: trade unionism, the hierarchy of skill, and the stratification of the manual working class before the First World War*, Campus, 1985, p. 22.

una tradizione, ad un sapere condiviso, e rigidamente controllato anche grazie all'apprendistato.

Anche quest'ultimo attraversa diverse trasformazioni, all'interno della società industriale, ricoprendo un ruolo centrale nelle prime contese tra sindacati e capitalisti, come è stato finora in parte accennato. Approfondendo la dinamica evolutiva dell'apprendistato sarà possibile anche comprendere meglio il ruolo della rappresentanza industriale nella costruzione e regolazione dei mercati del lavoro, in un contesto ormai radicalmente diverso da quello delle gilde ⁽²⁹²⁾.

⁽²⁹²⁾ Come si avrà modo di evidenziare nel prossimo capitolo, con la società industriale «Distributore e regolatore del lavoro è adesso il capitale, la grande impresa che passa le commissioni, fornisce le materie prime, ed è sola a comperare e a vendere i prodotti fabbricati. In queste condizioni, le difese che un tempo gli artigiani avevano trovate nell'organizzazione del mestiere, cadono ad una ad una, ed essi vanno man mano assomigliando ad operai salariati». Così in C. Barbagallo, *Capitale e lavoro. Disegno storico, ed. cit.*, p. 65.

CAPITOLO III

SINDACATO E APPRENDISTATO

As technology helped and even forced enterprises to grow in size, employers sought sources of cheap labor for newly mechanized tasks. Women and children were favored as long as they did not have to be apprenticed. When necessity required that they be hired as apprentices, children were usually trained in specialized aspects of their trades rather than as the all-around craftsmen they replaced. Many firms found it difficult to guarantee apprentices work for a full term. Others found indentures burdensome because they gave apprentices legal rights to challenge management. In consequence, fewer and fewer firms actually bound their apprentices with written indentures, and those that did reserved their managerial prerogatives to fire and discipline at will

(D. Jacoby, *The transformation of Industrial apprenticeship in United States*, in *The Journal of Economic History*, 4, 1991, pp. 887-910, qui p. 888).

The drive towards the specialisation of skill has been a continuous and noteworthy feature of the development of industrial capitalism. Under the impact of supply-side innovations and the expansion of the market, the years prior to 1850 witnessed the emergence of new productive processes and techniques which fundamentally altered the mode and organisation of work. The traditional all-round skills of the pre-industrial craftsmen were broken down into a series of detailed and precise operations

(W. Knox, *Apprenticeship and De-Skilling in Britain, 1850-1914*, in *International Review of Social History*, 2, 1986, pp. 166-184, qui p. 169)

The old hierarchy of master/journeyman/apprentice and labourer broke down, especially in the large contracting organisations, to be replaced by a new hierarchy of foreman/skilled worker/semi-skilled worker and labourer into which it was unclear where the apprentice was to be inserted. With no formal skill requirement and reliance on learning on the job, the tendency was anyway to train for the needs of yesterday, the rules of thumb, 'wrinkles' and 'dodges' of specific firms or work processes, or to use the apprentice as cheap labour

(L. Clarke, *From craft to qualified building labour in Britain: a comparative approach*, in *Labor History*, 4, 2005, pp. 473-493, qui p. 478)

Sommario: 1. Il controllo dell'apprendistato per finalità economiche - 2. La tutela dei lavoratori adulti: l'esempio degli scioperi degli apprendisti - 3. La tutela delle competenze: il caso delle *craft unions*

1. Il controllo dell'apprendistato per finalità economiche

Nell'orizzonte aperto dalle trasformazioni descritte nei capitoli precedenti, anche l'apprendistato acquisisce un nuovo significato. È infatti proprio a proposito dell'apprendistato che si consumano molti dei primi scontri tra il sindacato sorto insieme alla società industriale e gli imprenditori, come documentato anche dai coniugi Webb (²⁹³).

Le differenze con l'istituto diffuso nel periodo preindustriale sono però numerose. Per prima cosa, vale la pena ricordare che, seppur non sia possibile avanzare una scansione per periodi tra loro successivi e non comunicanti, tra questo e l'apprendistato "industriale" si afferma l'apprendistato "senza rappresentanza", quella forma cioè regolata dall'attore pubblico e finalizzata, primariamente, alla ri-educazione dei giovani e al loro inserimento nei primi moderni contesti produttivi, quali le fabbriche, ma soprattutto alla costruzione di una nuova forza-lavoro, data la riottosità dei lavoratori abituati all'organizzazione del lavoro urbana e artigiana ad adattarsi e alla totale inesperienza dei lavoratori provenienti dal mondo dell'agricoltura. Con i giovani *pauper* e *parish apprenticeship* si sperimentò invece quell'idea di lavoro misurato dal tempo, disciplinato, e costantemente controllato che rappresenta forse la cifra più significativa dell'idea – ed effettiva organizzazione – del lavoro emergente dalla società industriale.

L'apprendista arriva a rassomigliare sempre di più ad un "normale" lavoratore dipendente. Il maestro, nel contesto della fabbrica, è completamente

(²⁹³) Si veda, a proposito, il forte scontro nato attorno alla proposta di legge inglese del 1777, che mirava ad abolire la presenza di un numero massimo di apprendisti assumibili per industria: «Ciò che avveniva era che, a misura che ciascun'industria sentiva l'effetto della nuova concorrenza capitalistica, gli operai e sovente pure i piccoli imprenditori domandavano aiuti per mezzo di una petizione, chiedendo ordinariamente la proibizione delle nuove macchine, la stretta osservanza dei sette anni di tirocinio o il mantenimento dell'antico limite del numero die fanciulli a cui ciascun imprenditore poteva insegnare il proprio mestiere. La Camera nominava generalmente una Commissione affinché l'informasse su queste lagnanze, con tutta la buona intenzione di dare soddisfazione a quelli che si lamentavano del torto subito. Ma ecco che i grandi imprenditori presentavano alla Commissione un mucchio schiacciante di testimonianze per provare che senza le nuove macchine si sarebbe dovuto arrestare il crescente commercio di esportazione; che i nuovi processi si potevano imparare in pochi mesi invece che in sette anni; e che la restrizione, in uso presso gli antichi mastri artigiani, a due o tre apprendisti per ciascun individuo era cosa totalmente fuori di questione in rispetto ai nuovi compratori di mano d'opera su vasta scala» Così in S. Webb, B. Webb, *Le origini delle Unioni operaie in Storia delle unioni operaie in Inghilterra*, ed. cit., p. 65.

assente ⁽²⁹⁴⁾. Il suo posto non è, di fatto, occupato da un'altra figura, e la formazione dell'apprendista è assegnata a lavoratori adulti e specializzati nel mestiere che il giovane sta apprendendo, in maniera però episodica e non strutturata. Quello che era il maestro nel periodo preindustriale è, in quello successivo, il datore di lavoro ⁽²⁹⁵⁾: l'apprendistato entra così in quello schema polarizzante descritto nel capitolo precedente, di contrapposizione tra il lavoro dipendente e il capitale. Il valore economico dell'istituto è ora rappresentato dal mantenimento della tradizionale retribuzione ridotta corrisposta al giovane, mentre il valore formativo viene messo in secondo piano – tranne nel caso delle prime *craft unions*, come si avrà modo di approfondire nel §3 – e anche il valore sociale ed innovativo sono ormai estremamente limitati ⁽²⁹⁶⁾.

1.1. La regolazione della concorrenza

La finalità economica principale dell'apprendistato è rappresentata, nel primo periodo industriale, dal tentativo di regolare la concorrenza da parte dello stesso sindacato. In particolare, quest'ultimo utilizza l'apprendistato quale canale di reclutamento e passaggio obbligato per lo svolgimento di determinati mestieri, in ciò limitando i poteri della controparte imprenditoriale nell'assunzione di giovani (e non) lavoratori. Vengono così fissati limiti precisi riguardanti quanti apprendisti era possibile assumere e formare.

Seppur limitazioni come questa erano presenti anche nel periodo preindustriale – le Gilde stabilivano quanti apprendisti un maestro poteva prendere con sé – immaginare una qualche forma di continuità, prima di tutta negli obiettivi perseguiti, tra i due periodi analizzati risulta affrettato. Per comprenderne le notevoli differenze rispetto a come la medesima finalità era perseguita dalle Gilde, è possibile approfondire alcuni esempi concreti, riprendendo il lavoro di Slichter,

⁽²⁹⁴⁾ J.F. Scott, *The Decline of the English Apprenticeship System*, in *The Elementary School Teacher*, 9, 1913, pp. 445-454.

⁽²⁹⁵⁾ K.D.M. Snell, *The apprenticeship system in British history: the fragmentation of a cultural institution*, in *History of education*, 4, 1996, pp. 303-321.

⁽²⁹⁶⁾ È infatti da sottolineare l'impatto della grande trasformazione tecnologica e organizzativa anche sulle istituzioni sociali, a conferma del fatto che questi due elementi sono sempre connessi e reciprocamente influenzati l'un dall'altro: l'ordine sociale ed economico preindustriale, e le relative istituzioni, non riuscivano più a gestire e governare le innovazioni introdotte dalla rivoluzione industriale. È la tesi di Kapas, che scrive: «Micro- and macroinventions differ from one other in terms of the kind of changes they induce in social technology. Since, by definition, micro-inventions do not exceed the social technology's innovation absorptivity, they will not provoke major changes in social technology; instead, they may lead to a fine-tuning of various elements of social technology. As opposed to that, macro-inventions cannot be fully absorbed by the prevailing social technology; sooner or later they bring about radically new social technology which has not existed before». Così in J. Kapas, *Industrial revolutions and the evolution of the firm's organization: an historical perspective*, in *Journal of Innovation Economics & Management*, 2, 2008, pp. 15-33.

che si concentra sul contesto statunitense, e leggendolo assieme a quello dei coniugi Webb.

Il primo autore svolge una disamina dedicata agli accordi sindacali sull'apprendistato, evidenziando che nei primi anni del ventesimo secolo 70 delle 120 *unions* affiliate alla American Federation of Labor regolava l'apprendistato. Questa percentuale scese nel 1936 quando, sulle 156 unioni presenti negli Stati, solo in 66 regolavano la materia. Tra queste, comunque, erano poche quelle che intendevano l'apprendistato come un prerequisito per ottenere la *membership* (nel 1929, delle 56 unioni che disciplinavano l'apprendistato soltanto 8 lo consideravano un prerequisito). La ragione di questa scelta è da cercare nel fatto che la maggior parte dei sindacati non era veramente in grado di controllare l'intero settore, e non avrebbero potuto permettersi di porre requisiti di appartenenza stringenti, dato il contestuale sforzo di assorbire i non iscritti.

Più in particolare, il controllo del sindacato sull'apprendistato poteva esercitarsi in tre modi: limitando direttamente il numero massimo di apprendisti; modulando la durata del percorso di apprendistato; intervenendo nella definizione dei salari degli apprendisti.

Per quanto riguarda la limitazione del numero di apprendisti, questa poteva avvenire ponendo in rapporto il numero di apprendisti con il numero di *journeymen* (i lavoratori ordinari, che avevano già completato un apprendistato o che comunque avevano già le competenze utili a svolgere il lavoro richiesto) e/o fissandone in generale un numero massimo, per azienda, in sede di contrattazione.

Limitare il numero di apprendisti sarebbe stato comunque vano senza una parallela regolamentazione della durata dei percorsi di apprendistato. A tal proposito, sottolinea Slichter «*ci si potrebbe aspettare che i sindacati siano interessati ad allungare il più possibile la durata degli apprendistati con l'obiettivo di scoraggiare i ragazzi a entrare nel mestiere (trade). Ma questo non è vero*»⁽²⁹⁷⁾. Una durata troppo lunga, infatti, avrebbe permesso ai datori di lavoro di trarre un eccessivo profitto nel sottopagare ragazzi che, almeno negli ultimi anni di apprendistato, avrebbero posseduto le medesime competenze dei *journeymen*.

Ciò avrebbe anche incentivato i ragazzi a cercare un'occupazione nelle *non-union shops*, cioè in quei mercati e in quelle aziende in cui non era richiesta l'adesione a un sindacato per poter lavorare. Sui 611 accordi collettivi analizzati, due terzi prevedevano una durata relativamente breve: dai quattro ai sei anni. Durate che se confrontate con quelle delle aziende non sindacalizzate, non fanno però emergere notevoli differenze.

⁽²⁹⁷⁾ S. H. Slichter, *Union policies and industrial management*, The Brookings Institution, 1941, p. 12.

Un altro modo per limitare la presenza di apprendisti, e la concorrenza con i lavoratori ordinari, era quello di fissare delle tariffe salariali molto alte, in modo da scoraggiare i datori di lavoro dall'assumere troppi giovani.

Un'ulteriore strada poteva essere quella di prescrivere dei requisiti stringenti, perché il datore di lavoro potesse assumere degli apprendisti. Per esempio, nel settore delle costruzioni, non era permesso assumere apprendisti se l'azienda non avesse ancora superato un anno di vita. Oppure, veniva escluso che gli apprendisti potessero lavorare nei turni notturni (e ciò indirettamente scoraggiava l'assunzione di apprendisti in alcuni settori, per esempio nell'industria della stampa). Tra il 1919 e il 1927 a Philadelphia vigeva un accordo sui fotoincisi per il quale era addirittura previsto che i datori di lavoro non potessero assumere apprendisti, qualora ci fosse stato anche solo un *journeyman* disoccupato in quel settore.

Secondo Slichter può «*ammetersi senza esitazione che i limiti al numero di apprendisti, se eccessivi o applicati nel momento sbagliato, possano impedire l'allocazione più efficiente della forza lavoro*» ⁽²⁹⁸⁾. Da ciò non ne consegue necessariamente che «*tutte le limitazioni al numero di apprendisti siano non desiderabili*» ⁽²⁹⁹⁾: in assenza di limiti i datori di lavoro avrebbero potuto preferire gli apprendisti ai lavoratori ordinari e questo avrebbe potuto produrre dei malfunzionamenti nel mercato: ad esempio, in tempi di depressione economica, i datori di lavoro avrebbe potuto essere portati ad assumere apprendisti e licenziare i *journeymen* che, una volta che l'economia si fosse ripresa, avrebbe potuto incontrare più difficoltà a rientrare nel mercato a causa della loro anzianità ⁽³⁰⁰⁾.

Slichter sottolinea inoltre l'aumentato interesse del sindacato nei confronti della formazione degli apprendisti – in questo caso negli Stati Uniti, come notato nel precedente capitolo per l'Inghilterra. Principale limite a questo rinnovato interesse, realizzato tramite corsi complementari presso strutture esterne, è la tendenza dei giovani ad abbandonare l'apprendistato prima del termine per cercare lavoro come lavoratori qualificati, così come l'incapacità delle imprese di mantenere i giovani continuativamente al lavoro.

In particolare, i sindacati cercarono di formare i giovani e di garantire loro una formazione completa, mentre gli imprenditori avrebbero voluto occuparli solamente su alcune, limitate, mansioni così da aumentarne la produttività. Nonostante queste difficoltà “strutturali”, l'autore nota come, agli inizi del XX secolo, si diffondano scuole per gli apprendisti, diverse e distinte dalle scuole

⁽²⁹⁸⁾ S. H. Slichter, *Union policies and industrial management*, ed. cit., pp. 14-15.

⁽²⁹⁹⁾ S. H. Slichter, *Union policies and industrial management*, ed. cit., p. 15.

⁽³⁰⁰⁾ È però opportuno sottolineare, come evidenziato da Bemis, che frequentemente queste limitazioni non era rispettate. Sul punto si veda l'analisi sviluppata nelle prossime pagine, e S. Rottenberg, *The Irrelevance of Union Apprentice/Journeyman Ratios*, in *The Journal of Business*, 3, 1961, pp. 384-386.

professionali, che sono viste come luoghi di reclutamento per le aziende non sindacalizzate. Formare gli apprendisti è necessario per favorirne l'occupabilità all'interno del settore, e la qualità del processo produttivo: infatti,

«*Shop training is liking to be deficient in that the boys learn how to do things, but often they're not told why certain things are done or certain methods followed. Shop training alone may fail to develop in the boys a capacity to learn for themselves – a quality of great importance, especially in rapidly changing trades*»⁽³⁰¹⁾.

Con l'affermarsi della società industriale emerge infatti con sempre maggior urgenza il tema della qualità della formazione degli apprendisti: l'apprendimento esclusivamente *on the job* e aziendale era ormai insufficiente se non per fargli guadagnare quella maestria propria del periodo preindustriale, anche semplicemente un insieme di competenze che ne garantissero l'occupabilità al di là della sola azienda nella quale erano assunti, e all'interno del settore produttivo nel quale operavano⁽³⁰²⁾. Ulteriore motivazione alla base della scelta del sindacato di promuovere una formazione svolta (almeno in parte) al di fuori dei confini aziendali era quella di “sfuggire” ai controlli degli stessi imprenditori, e al loro costante tentativo di “sfruttare” gli apprendisti come normali lavoratori salariati, eludendo così il loro impegno formativo⁽³⁰³⁾.

Una ricostruzione affine a quella qui proposta è sviluppata, al termine del XIX secolo, da Bemis⁽³⁰⁴⁾. Anche quest'autore, analizzando il contesto statunitense, nota il perdurare dell'apprendistato all'interno dei settori che ancora non presentavano un'eccessiva divisione del lavoro e nei quali era ancora necessaria la presenza di lavoratori esperti e dotati di competenze artigiane: ad esempio il settore della lavorazione del vetro, ma anche la crescente industria tipografica.

L'analisi di Bemis si concentra sull'analisi di dati raccolti, sul finire del XIX secolo, da alcuni Stati statunitensi e riguardanti 48 sindacati, per un totale di

⁽³⁰¹⁾ S. H. Slichter, *Union policies and industrial management*, ed. cit., p. 41.

⁽³⁰²⁾ Sorgono infatti numerose “scuole” dedicate a questi insegnamenti complementari, destinate agli apprendisti. Sul punto si veda D. Jacoby, *The transformation of Industrial apprenticeship in United States*, in *The Journal of Economic History*, 4, 1991, pp. 887-910.

⁽³⁰³⁾ Sempre negli Stati Uniti, All'inizio del XX secolo, la Commissione incaricata di monitorare e valutare la formazione degli apprendisti negli Stati Uniti arrivò a riconoscere che: «As far as apprenticeship is concerned, from the experience of history, it seems to me, that the training of children will ultimately have to be taken over by our educational institutions. Experience has taught us that we can't trust the employer to look after the interests of the children». Così in D. Jacoby, *op. cit.*, p. 901. Se nel periodo preindustriale il giovane era completamente “affidato” al maestro, che si occupava della sua educazione e formazione, nella citazione qui riportata si sottolinea come, se si parla di apprendistato, non c'è da fidarsi degli imprenditori – e cioè di quelle figure che, almeno teoricamente, avevano preso il posto degli stessi maestri.

⁽³⁰⁴⁾ Il riferimento è qui a E.W. Bemis, *Relation of Trade-Unions to Apprentices*, in *The Quarterly Journal of Economics*, 1, 1891, pp. 76-93.

circa 500.000 lavoratori, e riguardanti l'intervento della rappresentanza sull'apprendistato. Anche nel contesto statunitense, le regolazioni collettive specificavano, in particolare, il numero di apprendisti che potevano essere assunti a livello aziendale, così da intervenire nel controllo dell'offerta di lavoro e tutelare i salari dei lavoratori adulti.

L'autore nota la parziale efficacia di queste restrizioni: quasi la metà dei sindacati coinvolti non applicava alcuna restrizione al numero degli apprendisti, e solamente 14 sostenevano di avere una disciplina chiara, e rispettata, sul punto. È interessante notare che ben 10 altre sigle sindacali prevedevano una regolazione territoriale e locale dell'apprendistato, anche per quanto riguarda i limiti imposti all'assunzione di giovani tramite questo istituto.

Bemis, pur confermando che l'intento principale della rappresentanza era quello di tutelare i salari dei lavoratori, limitando il numero degli apprendisti, sottolinea anche il legittimo desiderio di tutelare la qualità della formazione effettivamente ricevuta: anche in questo caso, emerge come in alcuni casi l'apprendistato venne ridotto a solo strumento per la regolazione dell'offerta di lavoro, mentre in altri ancora perdurava il suo utilizzo quale strumento formativo nelle mani della rappresentanza.

La preponderanza della prima finalità è però dimostrata da alcuni esempi che Bemis trae dalle regolazioni sindacali dell'apprendistato: ad esempio quando si prevedeva che solo i figli o altri parenti di lavoratori già appartenenti al sindacato potessero accedere a questi percorsi, e cioè essere assunti presso le aziende del settore, in una curiosa quanto significativa continuità con quanto le stesse gilde fecero durante il loro periodo di declino⁽³⁰⁵⁾.

In alcuni casi tale strategia di regolazione e controllo ebbe gli effetti sperati dal sindacato, tanto che Bemis evidenzia l'innalzamento, in pochi anni, del salario dei lavoratori adulti operanti in diversi settori, come nel caso dei carpentieri.

Stabilità occupazionale e reddituale non cancellano però, in alcune *unions*, il desiderio di progettare e controllare corsi "complementari", organizzati da scuole professionali esterne all'impresa: Bemis sottolinea l'occasione che queste rappresentavano per lo stesso sindacato, al fine di accrescere le competenze dei lavoratori, aumentare la loro occupabilità, e così di rimando potenziare anche l'efficacia della stessa azione sindacale, auspicandone la diffusione e il successo⁽³⁰⁶⁾.

⁽³⁰⁵⁾ È il caso del sindacato dei lustrascarpe che nel 1885 in Massachusetts contava 6.032 lavoratori ordinari e un solo apprendista. Lo statuto vietava agli iscritti la possibilità di insegnare il mestiere a qualcun altro, ammettendo tutt'al più che si tramandasse l'arte ai propri figli.

⁽³⁰⁶⁾ Sul punto si veda anche C.D. Wright, *The apprenticeship system in its relation to industrial education*, Washington Government Printing Office, 1908.

Un invito, quello dell'economista statunitense, che rimarrà però per lo più inascoltato durante il successivo XX secolo, dato che il sindacato sceglierà di mantenere l'utilizzo dell'apprendistato primariamente quale sistema di regolazione dell'offerta di lavoro, temendo che la sua totale "espulsione" dai luoghi di lavoro e presso strutture esterne avrebbe potuto aumentarne il controllo da parte dei datori di lavoro.

Non si assiste, qui, ad un'inversione di tendenza rispetto a quanto sopra descritto: l'elemento da considerare è *dove* avveniva questa formazione complementare. Il timore del sindacato era che essa venisse appaltata a scuole esterne "gestite" (o comunque influenzate) dalle stesse imprese, così depotenziando il ruolo dello stesso sindacato quale istituzione preposta anche al reclutamento dei giovani in ingresso nel mondo del lavoro, timore che invece veniva meno quando era lo stesso sindacato a promuovere, e controllare, questi corsi complementari.

1.2. Apprendistato e lotte sindacali

Questa breve ricostruzione ha permesso di comprendere meglio come avveniva la regolazione della concorrenza attraverso l'apprendistato e la sua relativa funzionalità economica. Come ricordato, anche i coniugi Webb riconoscono la centralità di questo istituto all'interno delle prime lotte sindacali, ricostruendo il mutato significato attraverso l'analisi di alcuni esempi concreti⁽³⁰⁷⁾.

Già alla fine del XVIII secolo l'apprendistato era quindi pensato e concretamente utilizzato, in Inghilterra, quale strumento per l'accesso al mercato: gli imprenditori non volevano rispettare alcun limite nell'assunzioni di apprendisti, con l'obiettivo di impiegare un'ampia manodopera minorile e quindi abbassare il costo del lavoro, mentre al contrario le unioni operaie cercavano di limitarne il numero per proteggere, in prima battuta, i loro salari.

In Inghilterra (caso unico a livello europeo) le leggi sull'apprendistato erano fissate da norme statali. Così era anche per altri istituti lavoristici. Nel 1776, però, il Parlamento non volle ascoltare le richieste dei lavoratori della lana che chiedevano la rivisitazione di alcune tariffe e la non introduzione di una nuova macchina filatrice: inaugurando quindi quell'approccio *laissez faire* tipico della mentalità inglese: «L'abbandono totale di qualsiasi regolamento legale in questa industria dette origine, dopo molte rivolte transitorie, alla fondazione nel 1778 dell' «Associazione fra i lavoratori in calze per la mutua protezione nelle contee

⁽³⁰⁷⁾ Si veda, in particolare S. Webb, B. Webb, *Storia delle unioni operaie in Inghilterra*, ed. cit., p. 54.

del Centro dell'Inghilterra, che aveva per scopo di limitare il numero degli apprendisti e di stabilire e far osservare un saggio fisso di salari» ⁽³⁰⁸⁾.

Se precedentemente il numero degli apprendisti era fissato per legge ⁽³⁰⁹⁾, la “nuova” rappresentanza si intestò quindi l'onere di regolarne l'accesso al fine di proteggere i salari dei lavoratori. Ma la nuova organizzazione del lavoro, sviluppata in serie e finalizzata alla creazione di grandi volumi di beni, rendeva impossibile – a detta degli imprenditori – il mantenimento delle rigide norme di derivazione delle gilde e riguardanti gli apprendisti. Le pressioni di quest'ultimi determinarono, nel 1814, l'abrogazione dello Statuto degli Artificieri. L'apprendistato, sganciato dalla giurisdizione statale, diventò quindi terreno di contesa tra imprenditori e unioni operaie.

Se l'imprenditore vedeva infatti nell'apprendistato il modo migliore per abbattere il costo della forza-lavoro, andando attraverso di esso a reclutare giovani o giovanissimi con una paga ridotta, ma con una produttività elevata, dato il basso livello di competenze richieste al singolo lavoratore nella fabbrica moderna, il sindacato scorgeva nell'istituto uno strumento utile, primariamente, a regolare la concorrenza tra lavoratori adulti.

Prevedendo lo svolgimento di questo periodo di formazione, il sindacato poteva così controllare rigidamente l'accesso alla propria associazione, controllando di fatto il numero dei lavoratori disponibili e contrastando sul nascere pericolosi effetti generati dall'alta offerta di lavoro, quali l'abbattimento dei salari ⁽³¹⁰⁾.

Il sindacato guardava all'apprendista come ad una potenziale minaccia del lavoratore adulto, o meglio ancora del suo salario: è a partire dal desiderio di tutelare questo tipo di lavoratori che vengono di conseguenza stabilite le regole riguardanti anche questo istituto (limiti numerici, durata, ecc..).

Se quindi si riflette sul valore formativo (o meno) dell'apprendistato nel contesto industriale, è impossibile semplicemente limitarsi a riconoscere il drastico impatto delle nuove tecnologie sull'organizzazione del lavoro e sulle competenze richieste ai lavoratori.

Va anche considerato che lo stesso sindacato trattò l'istituto quale strumento di difesa, di tutela primariamente reddituale, e non come percorso di regolazione sia economica che sociale a partire dall'investimento sulla formazione – completa, ed approfondita – dei giovani. Separare formazione e lavoro si rivelò anche una strategia dannosa per lo stesso sindacato, il quale nel tempo vide

⁽³⁰⁸⁾ S. Webb, B. Webb, *Storia delle unioni operaie in Inghilterra*, ed. cit., 63

⁽³⁰⁹⁾ Si fa qui riferimento allo Statuto degli Artificieri più volte richiamato. Sul punto si rimanda alla nota n. 104.

⁽³¹⁰⁾ Così anche in Brentano, *L'Industria. Parte II. La questione operaia*, ed. cit., pp. 114-115.

diminuire, fino alla sparizione, il suo potere nella regolazione dell'offerta di lavoro:

«The nineteenth-century transition from household to large-scale production increased the difficulty employers faced in ensuring that their agents provided adequate training for their employees. The master craftsman was replaced by foremen or co-workers whose performance was seldom judged by the quality of the training they provided. At the same time, machinery and factory organization fostered extreme subdivisions of skilled labor, which eroded the employer's will to train all-around craftsmen. For these reasons, as one account put it: "From the introduction of the first labor saving machine dates the decline of the apprentice" [...] Schools, on the other hand, eliminated the need for lengthy apprenticeships: they squarely placed the expense of and the responsibility for training upon the learner; they screened out those with little motivation; they achieved economies of scale; and perhaps most importantly, they removed control over the supply of labor from unions, thus helping to subdue the closed union shop movement» ⁽³¹¹⁾

Analizzando inoltre i diversi contesti territoriali emerge come nei Paesi anglosassoni (e primariamente in Inghilterra e negli Stati Uniti) il sindacato si limitò a questo tentativo di regolazione e controllo dell'apprendistato a partire dallo specifico punto di vista dei lavoratori adulti e delle loro esigenze ⁽³¹²⁾, mentre in diversi Paesi germanofoni iniziò, nello stesso periodo, ad affermarsi quello che poi venne definito "sistema duale" e che si caratterizzò per un'integrazione strutturale, e non episodica, tra la formazione e il lavoro.

⁽³¹¹⁾ D. Jacoby, *The transformation of Industrial apprenticeship in United States*, in *The Journal of Economic History*, 4, 1991, pp. 887-910.

⁽³¹²⁾ Anche se ovviamente non possono essere dimenticate le numerose esperienze di formazione extra-aziendale dedicata agli apprendisti, un'esigenza che lo stesso sindacato riconosce come prioritaria: «On top of this it became common practice in many trades in the 20th century for apprentices to spend a proportion of their time engaged in further training at a technical school. The combination of 'practical (workshop) training with theoretical (school) teaching' was taken up across a number of trades including Engineering, Metalwork and Shipbuilding as well as lighter industries such as brewing, gas-working and cocoa manufacture. Such training could be in day schools, in which case the employer would facilitate attendance (indeed, would insist on it) as a condition of the apprenticeship, or in evening classes which it was felt would 'make no excessive demand' on the average young worker provided that 'eight hours is the length of the working day and the labour...is not physically exhausting». Così in K. Cowman, *Apprenticeships in Britain c. 1890 – 1920. An overview based on contemporary evidence*, 2014. È interessante poi l'ascolto della viva voce degli stessi sindacalisti, che riconoscevano nell'apprendistato uno strumento cruciale per l'innalzamento delle competenze dei lavoratori e la costruzione di solidi percorsi di carriera per i più giovani, e che quindi doveva aprirsi alla collaborazione con il mondo della formazione extra-aziendale: sul punto si veda W.J. Carron, K.S.G., *Apprenticeship and the Trade Unions*, in *Education + Training*, 2, 1960, pp. 4 – 6. L'autore è stato il Presidente della Amalgamated Engineering Union (AEU) dal 1956 al 1967.

Questa nuova forma di apprendistato ⁽³¹³⁾ era adatta per il lavoro di fabbrica, ma allo stesso tempo capace di conservare l'impostazione pedagogica e lo spirito collaborativo che avevano caratterizzato l'apprendistato in epoca preindustriale ⁽³¹⁴⁾.

Questa eterogeneità, indubbiamente dovuta ad una molteplicità di fattori, è stata determinata – anche in questo caso – dalla stessa azione sindacale: insistere su di una regolazione dell'apprendistato attenta, primariamente, alla protezione dei lavoratori adulti e delle competenze quindi già acquisite ha generato di rimando in Inghilterra e negli Stati Uniti una contrattazione incentrata sull'aumento dei salari e sul miglioramento delle condizioni di lavoro per i c.d. *insiders*, mentre nel caso di Paesi come la Germania o l'Olanda si sviluppò invece un forte legame tra formazione e lavoro, costruito anche grazie alla stessa rappresentanza sindacale, che permise di prendere in considerazione quali attività proprie delle relazioni industriali l'investimento nella formazione professionale a livello locale e territoriale ⁽³¹⁵⁾.

⁽³¹³⁾ Per la ricostruzione la genesi del sistema duale tedesco: W. D. Greinert, *Geschichte der Berufsbildung in Deutschland* in R. Arnold, A. Lipsmeier (a cura di), *Handbuch der Berufsbildung*. 2. Überarbeitete und aktualisierte Auflage, VS Verlag, Wiesbaden 2006, pp. 499-508.

⁽³¹⁴⁾ Uno dei principali ispiratori di questo modello fu, agli albori del XX secolo, Georg Kerschensteiner, pedagogista e riformatore scolastico di Monaco, considerato per l'influenza della sua opera sullo sviluppo successivo dell'apprendistato in Germania il "fondatore" del sistema duale tedesco (sulla figura e l'opera di Kerschensteiner, si veda C. Winch, *Georg Kerschensteiner. Founding the dual system in Germany*, in *Oxford Review of Education*, 3, 2006, pp. 381-396, e U. Lauterbach, *Apprenticeship, History and Development of*, in T. Husén, N. T. Postlethwaite, (a cura di): *The International Encyclopedia of Education*, Oxford. Pergamon 1994, pp. 310-318. Gli elementi salienti di questo modello erano (e sono tutt'ora): i) l'alternanza tra formazione aziendale e formazione scolastica, ii) la collaborazione fra le associazioni di categoria e le istituzioni pubbliche (Governo e Camere di Commercio). Questa collaborazione, assicurata da regole e contrappesi che danno vita ad un sistema di governance molto articolato, rende il modello tedesco capace di adattarsi ai cicli economici e di promuovere l'innovazione (sul tema si può leggere lo studio un po' datato, ma ancora utile di W. Streeck, *Social Institutions and Economic Performance. Studies on Industrial Relations*, in *Advanced Capitalist Economist*, SAGE, 1992, pp. 130-135. Sul punto si veda anche W. Franz, D. Soskice, *The German apprenticeship system*, in F. Buttler, W. Franz, R. Schettkat, D. Soskice, *Institutional frameworks and labor market performance. Comparative views on the U.S. and German economies*, Routledge, 2017 (ma 1995), pp. 208-234. Per un esempio tratto da un altro contesto ma influenzato da questa logica organizzativa, si veda O. Kivinen M. Peltomäki *On the Job or in the Classroom? The apprenticeship in Finland from the 17th century to the 1990s*, in *Journal of Education and Work*, 1, 1999, pp. 75-93.

⁽³¹⁵⁾ Così ad esempio in L. Clarke, *From craft to qualified building labour in Britain: a comparative approach*, in *Labor History*, 4, 2005, pp. 473-493, dove si legge: «The key means for skills to be socially recognised is through the collectively agreed wage between the social partners. In Germany, for instance, there are eight grades each linked to a particular skill and training level, in The Netherlands five, although 80 percent are on just two. If new skills are recognised, with appropriate training, this is reflected in the wage. In some construction sectors in Britain, such as building services and engineering construction, the collectively regulated wage continues to apply, though even here, as in the building and civil engineering sector, it remains much more undeveloped than Germany and The Netherlands, without the range of social components, such as

E ciò a conferma del ruolo della rappresentanza nella regolazione, ed effettiva costruzione, dei mercati del lavoro: l'apprendistato risulta essere un utile punto di vista dal quale osservare come, a diverse logiche sindacali, corrispondano di rimando diversi mercati e diverse logiche di sviluppo e crescita.

Il contesto italiano è ancora diverso perché, come evidenziando le ricostruzioni ad esso dedicate ⁽³¹⁶⁾, ad una tarda industrializzazione non si affiancò lo stesso utilizzo dell'apprendistato quale strumento per la regolazione della concorrenza, ma primariamente per l'abbattimento del costo del lavoro ⁽³¹⁷⁾. Da qui, l'esigenza sindacale di farne uno strumento, se non per il controllo dell'offerta di lavoro, almeno formativo: un obiettivo che, mai raggiunto, sembra possibile affermare che non venne nemmeno concretamente perseguito ⁽³¹⁸⁾, limitandosi a prevedere la presenza di forme di insegnamento complementare, senza mai tentare di costruire rapporti stabili con il sistema formativo ⁽³¹⁹⁾, e delegando al legislatore il compito di regolamentare l'istituto.

winter compensation, work-related indemnities, pensions, vocational training and a thirteenth month salary, which can constitute up to 50 percent of the wage».

⁽³¹⁶⁾ S. Musso, *Le regole e l'elusione. Il governo del mercato del lavoro nell'industrializzazione italiana (1888-2003)*, Rosenber & Sellier, 2004, e in particolare pp. 19 e ss.

⁽³¹⁷⁾ Sul punto si veda C. Arena (a cura di), *Lavoro, Volume XI*, Unione tipografica editrice Torinese, 1936, pp. 51-52. Sul punto si veda anche P. Merli Brandini, *Per una storia delle relazioni industriali e di lavoro in Italia. Dal totalitarismo alla democrazia*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2, 2011, pp. 309- 327 e P.A. Varesi, *I contratti di lavoro con finalità formative*, 2007, Franco Angeli.

⁽³¹⁸⁾ A conferma di ciò basti vedere la breve ricostruzione proposta in Canelutti, che sottolinea l'assenza di una legge dedicata agli apprendisti, utile anche a definire questo istituto e distinguerlo da altre forme di impiego giovanile. Sul punto si veda anche L. Capalti, *L'apprendista e il contratto di tirocinio nella storia, nelle legislazioni estere e nel diritto italiano*, Fratelli Bocca, 1909. Un'interessante e utile lettura è poi quella di Bevilacqua (G. Bevilacqua, *Il problema degli apprendisti*, in *Rivista Internazionale di Scienze Sociali e Discipline Ausiliarie*, 193, 1909 pp. 45-60) che, all'inizio del XX secolo, scriveva: «Chi esamina le condizioni dei nostri apprendisti dall'ultimo ventennio del secolo scorso fino ad ora, trova molto spesso orari snervanti, salari di fame, ambienti di lavoro che per ignavia di padroni e depravazione di operai adulti insegna alle anime adolescenti la colpa prima quasi che esse abbiano la stessa capacità fisica per commetterla» (p. 53). Dopo aver evidenziato le principali problematiche riguardanti l'apprendistato italiano, l'autore avanza degli auspici riguardanti la possibilità di creare «associazioni di apprendisti», in diretta connessione con la rappresentanza sindacale e con le istituzioni locali: «Bisogna insegnare all'adolescente, che nessun uomo ha diritto di distaccarsi da tutti quegli esseri compresi nella parola prossimo ; e nello stesso tempo che, dopo la famiglia, nessuno ci è più prossimo di chi compie quotidianamente la stessa operazione produttiva ; che nessuno può considerarsi se non come essere associato, che non può nulla se non è nell'associazione, e che non merita d'appartenervi se non le ricambia il bene che da essa riceve. Bisogna ricordargli da ultimo, che come vi è una vita di famiglia, nella quale nessuno può essere felice, se non lo è la famiglia, così vi dev'essere pure una famiglia più vasta, che sorge dalla comunità di professione, nella quale ognuno deve cessare di credersi felice fra le miserie degli altri. Partendo da queste idee di collaborazione libera e doverosa del singolo al bene della classe e dell'intera unità sociale, si arriva a quella feconda idea di responsabilità, che deve formare l'idea fondamentale d'ogni edificio educativo» (p. 60).

⁽³¹⁹⁾ Cfr. G. Zago, *La riforma dell'apprendistato nell'Italia della ricostruzione*, in *Rivista di storia dell'educazione*, 1, 2016, pp. 107-124.

La rappresentanza sorta con la società industriale, e a sua volta determinante per l'affermazione di quest'ultima, sembra quindi guardare all'apprendistato primariamente come strumento per regolare l'offerta di lavoro, a partire dall'obiettivo di tutelare la retribuzione dei lavoratori adulti, a fronte dell'inevitabile conflitto tra capitale e lavoro.

Solo secondariamente viene preso in considerazione il valore formativo di questo istituto, e si è concordi, in ambito sindacale, nel riconoscere che un apprendimento esclusivamente svolto in impresa è, a fronte delle mutate caratteristiche organizzative e tecnologiche, impossibile: è necessario, per formare questi giovani, adottare una formazione frontale e teorica. Non si esce, quindi, dalla logica della società del tempo disciplinato, che dà forma sia alla nuova organizzazione del lavoro, sia alle prime esperienze scolastiche e formative moderne.

Là dove poi il sindacato non si aprì a collaborazione organiche con il sistema formativo – come nel caso dei paesi germanofoni – anche l'esperienza degli insegnamenti complementari o delle “scuole” per gli apprendisti ebbero vita breve, così come la qualità della formazione ricevuta non permise l'affermazione di questo canale quale alternativo ed autonomo, ma di pari dignità rispetto a quello scolastico e formale. L'esperienza dei *parish* e *pauper apprenticeship* aveva inoltre permesso anche allo Stato di partecipare direttamente alla regolazione dell'apprendistato, e proprio ad esso venne chiesto di occuparsi della formazione dei giovani, non più di responsabilità (esclusiva) dei datori di lavoro, né della rappresentanza sindacale.

Se questa preponderanza della finalità economica dell'apprendistato a tutela dei lavori adulti è evidente dagli studi richiamati, che presentano anche analisi empiriche di statuti, contratti, e testimonianze di questi primi sindacati, essa può essere osservata anche cambiando punto di vista, indagando cioè l'azione degli stessi apprendisti e le finalità da loro perseguite.

2. La tutela dei lavoratori adulti: l'esempio degli scioperi degli apprendisti

Se da una parte si assiste alla crescita dell'importanza economica dell'apprendistato – per abbattere il costo del lavoro, per reclutare giovani e donne prima esclusi dal mercato, date anche le scarse competenze necessarie per essere immediatamente produttivi nei mutati contesti organizzativi – dall'altra si osserva anche una sempre minore distinzione tra apprendisti e lavoratori.

La formazione, come ricordato, risulta essere sempre meno un fattore decisivo per lo svolgimento del proprio mestiere, anche a fronte della sempre maggiore divisione del lavoro, e della standardizzazione della forza lavoro resa

possibile da una regolazione del lavoro basata sul tempo, rigidamente controllata e svuotata di quella “sapienza” artigiana che contraddistingueva il lavoro preindustriale. L’apprendista è sempre più simile ad un comune operaio:

«Thus the motivation to control the apprentice was the product of the complex interaction of changing technologies, which increased the value of apprentice labour; the enhanced role of the apprentice in the occupational hierarchy; and the new importance of the apprentice as a counter in the bargaining process. It was those factors which moved apprenticeship, from simply being a question connected with the labour supply, on to the wider terrain of skill acquisition [...] But the overall tendency was to move from complex competences to simpler competences, and this was reflected in the growing dissatisfaction and disinterest in work shown by the apprentice, as well as in his more acquisitive behaviour in respect of money wages [...] Moreover, there seems little evidence to suggest that employers actively promoted skill among apprentices; rather they sought to specialise them at an early stage. Therefore, although the origins of the process may be multidimensional, the tendency of industrial capitalism is towards the specialisation and sub-division of skill» ⁽³²⁰⁾

2.1. Non solo salari: le rivendicazioni dei giovani apprendisti

Per comprendere come l’apprendistato era vissuto dagli stessi giovani è possibile analizzare i (pochi) scioperi di apprendisti, prevalentemente d’area anglosassone, i quali rilevano un’insoddisfazione diffusa nei confronti di un percorso che, come si vedrà, si caratterizza per l’assenza di una vera formazione e che, a parità di mansioni svolte da altri lavoratori adulti, prevede però una retribuzione decisamente inferiore ³²¹.

Mckinlay ⁽³²²⁾, ad esempio, si concentra sul grande sciopero degli apprendisti nel 1937 in Inghilterra (nell’area attorno a Glasgow, in particolare), un momento storico nel quale riconosce l’emergere definitivo di una nuova idea di apprendista: non più un “*industrial serf*”, un “servo” che deve apprendere un mestiere (in cioè rievocando la sua origine preindustriale), ma un lavoratore dipendente come tutti gli altri. Vettori di questo mutamento sono sicuramente l’innovazione, la divisione del lavoro, ma anche il ruolo giocato dalla stessa rappresentanza, a parere dell’autore.

⁽³²⁰⁾ Cfr. W. Knox, *Apprenticeship and De-Skilling in Britain, 1850-1914*, in *International Review of Social History*, 2, 1986, pp. 166-184. Sul punto si veda anche, per l’esperienza Giapponese, T. Okazaki, *Disentangling the effects of technological and organizational changes during the rise of the factory: the case of the Japanese weaving industry, 1905-14*, in *Economic History Review*, 2021, pp. 1-30.

⁽³²¹⁾ Per un inquadramento generale del fenomeno, si veda H. Gospel, *The decline of apprenticeship training in Britain*, in *British Journal of Industrial Relations*, 1, 1995, p. 32-45.

⁽³²²⁾ A. Mckinlay, *From Industrial Serf To Wagelabourer: The 1937 Apprentice Revolt In Britain*, in *International Review of Social History*, 1, 1986, pp. 1-18.

La divisione del lavoro proprio dell'organizzazione capitalistica produce effetti importanti per quanto riguarda i processi d'apprendimento dei giovani apprendisti: «*While these processes made the apprentice less of a learner of the trade and more of a productive boy worker, they also significantly enhanced the strategic importance of apprentices within the occupational structure of the metal-working industries*»⁽³²³⁾.

Come già ricordato, la divisione del lavoro mette in crisi il tradizionale sistema di formazione dei giovani attraverso l'apprendistato, nella sua componente pedagogica (cambia ciò che si apprende, non più un mestiere ma un insieme di competenze), giuridica (l'apprendistato passa dall'essere un accordo o un contratto formativo tra un maestro e un giovane ad acquisire i contorni di un contratto di "normale" lavoro subordinato), e organizzativa (gli apprendisti non sono più i futuri maestri, ma personale altamente qualificato). Secondo l'autore, l'effetto cumulativo di queste trasformazioni genera una vera e propria "proletarizzazione" dell'apprendistato. Non si arriva, però, alla perfetta coincidenza tra apprendisti e altri lavoratori: i primi non avevano, almeno inizialmente, diritti sindacali, e il sindacato non poteva intervenire sulla regolamentazione dell'istituto.

La rappresentanza non sembra "vedere" gli apprendisti, concentrata invece sul "tipico" lavoratore subordinato del tempo e sulle sue esigenze. La scarsa tutela faceva sì che in periodi di crisi gli apprendisti erano i lavoratori più frequentemente licenziati, o che vedevano drasticamente ridotta la loro retribuzione.

L'insieme di questi fattori provocò lo sciopero del 1937, completamente gestito e organizzato da giovani apprendisti, senza l'appoggio del sindacato (che non voleva ulteriormente complicare le relazioni con i datori di lavoro). Subito bollato come una protesta "dovuta all'età", e preso poco sul serio, lo sciopero si diffuse e si ampliò, coinvolgendo molti apprendisti e molte aziende industriali attorno a Glasgow.

Le richieste che gli apprendisti presentarono furono le seguenti: un aumento della retribuzione, la possibilità di ricevere (migliore) formazione tecnica durante l'orario di lavoro, il superamento di logiche di proporzione tra apprenditi e *journeyman* troppo stringenti e limitative per i primi (nel caso in analisi, per ogni quattro *journeyman* poteva essere assunto un apprendista), e la possibilità di costituire proprie rappresentanze sindacali o di aderire ad una già esistente. Queste richieste vennero quasi totalmente disattese, ad esclusione dell'aumento della retribuzione e la parziale concessione di alcune tutele sindacali.

⁽³²³⁾ A. Mckinlay, *From Industrial Serf To Wagerlabourer: The 1937 Apprentice Revolt In Britain*, in *International Review of Social History*, 1, 1986, qui p. 2

Andando a fondo delle motivazioni dello sciopero del 1937, Mckinlay riconosce che al centro delle rivendicazioni degli apprendisti stava il desiderio di essere inseriti in percorsi di continuo apprendimento, al fine di non essere confinati in mansioni ripetitive, ma di diventare “ottimi lavoratori”. Il punto non è quindi, esclusivamente, di naturare salariale, né può appiattirsi alla richiesta di maggiori tutele: l'apprendistato in quegli anni stava infatti vivendo una profonda trasformazione.

Lo sfruttamento degli apprendisti come lavoratori sottopagati e quindi come “normale” manodopera a basso costo non è una motivazione sufficiente per comprendere le ragioni dietro lo sciopero del 1937: al centro sta invece lo stesso senso dell'apprendistato nel contesto dell'impresa capitalistica:

«The purpose of the strike was not only to win a wage rise, but also, as the Clyde boys put it, “to hit hard and obtain the chance to become brilliant mechanics, a chance which their employers deny them. In short, the strike was a reaction to the progressive degradation of apprenticeship as a method of skill acquisition begun in the late nineteenth century» ⁽³²⁴⁾.

Lo sciopero del 1937 non rimase però senza effetti: favorì infatti la trasformazione dell'apprendista in un lavoratore le cui specifiche esigenze vennero sempre più prese in considerazione dal sindacato. Col passare del tempo però, questo inglobamento fece sì che si perdessero sempre più i tratti caratteristici del rapporto d'apprendistato, di fatto favorendo la sua trasformazione in un più o meno “normale” rapporto subordinato.

Lo sciopero del 1937 aveva, al contrario, come primo obiettivo il desiderio di riguadagnare il senso e lo scopo dell'apprendistato come percorso autenticamente formativo: un desiderio che venne solo in parte compreso dalle successive azioni sindacali. La rappresentanza, in questo caso, non mutò al mutare degli interessi specifici che era chiamata a tutelare – quelli degli apprendisti –, ma anzi favorì il mutare stesso dell'istituto, cercando di promuoverne l'aderenza sempre maggiore agli standard del normale lavoro salariato, ancora una volta aderendo al nuovo ordine sociale ed economico, e rinunciando a costruirlo attivamente o a modificarlo.

2.2. *Il silenzio della rappresentanza. Da apprendisti a “normali” dipendenti*

⁽³²⁴⁾ A. Mckinlay, *From Industrial Serf To Wagerlabourer: The 1937 Apprentice Revolt In Britain*, in *International Review of Social History*, 1, 1986, p. 18.

Lo sciopero del 1937, e più in generale il rapporto tra apprendistato e rappresentanza, è approfondito anche da Ryan ⁽³²⁵⁾, che si concentra sui frequenti scioperi di apprendisti nel settore metalmeccanico, in particolare, tra gli anni che vanno dal 1910 al 1965. Secondo Ryan le letture possibili di questi scioperi possono essere di due tipi: sociologiche, limitandosi cioè ad evidenziare l'esuberanza tipica dei giovani, e in particolare degli apprendisti ⁽³²⁶⁾, quale fattore scatenante queste proteste, oppure economiche, e indagare gli impatti sui datori di lavoro e sugli stessi apprendisti generati da questi scioperi. In altre parole: questi scioperi furono solo l'eredità storica di tradizioni giovanili e più simili agli scioperi degli studenti, quindi senza vera rilevanza per il sistema di relazioni industriali, oppure influirono, in maniera determinate, su quest'ultimo attraverso un ripensamento dell'apprendistato?

In base alle fonti utilizzate dall'autore, uno sciopero di apprendisti è definito come «*A principal dispute in which the primary or sole class of employee directly involved was reported as 'apprentices', or 'apprentices, boys and youth'*» ⁽³²⁷⁾. Gli anni in cui si sono concentrati, in particolare, questi scioperi sono quelli dopo la Prima guerra mondiale (1921-1922), durante la seconda (1937-1944) e gli anni '60, per un totale di 8 scioperi.

Sono quattro, secondo l'autore, gli elementi che caratterizzano l'apprendistato in questo periodo, secondo una prospettiva di relazioni industriali:

«The weakness of the distinction, both legal and practical, between apprenticeship and regular employment, the weakness of the contribution made by apprenticeship to vocational education, the complexity of the relationship between apprentices and trade unions, and the increasing integration of apprenticeship into industrial relations.» ⁽³²⁸⁾

Centrale nell'economia del ragionamento di Ryan è il fatto che, fino al 1937, i datori di lavoro pretendevano di non considerare gli apprendisti all'interno del campo di confronto con le parti sociali, ma di gestirli in autonomia secondo una logica paternalistica ed esclusiva. Dal 1937 tale esclusività venne meno per alcuni apprendisti (maschi, occupati in mansioni manuali), e solo nel 1964 per tutti gli apprendisti – a seguito di uno sciopero degli apprendisti stessi.

⁽³²⁵⁾ P. Ryan, *Apprentice strikes in British metalworking, 1919-69: attributes and interpretation*, in CEDEFOP, *Towards a history of vocational education and training (VET) in Europe in a comparative perspective*, Volume 1, 2002, pp. 46-65.

⁽³²⁶⁾ Sul punto si veda, per un approfondimento storico del fenomeno, M. Thornton Burnett, *Apprentice Literature and the 'Crisis' of the 1590s in The Yearbook of English Studies*, Vol. 21, *Politics, Patronage and Literature in England 1558-1658*, 1991, pp. 27-38.

⁽³²⁷⁾ P. Ryan, *Apprentice strikes in British metalworking, 1919-69: attributes and interpretation*, ed. cit., p. 47.

⁽³²⁸⁾ P. Ryan, *Apprentice strikes in British metalworking, 1919-69: attributes and interpretation*, ed. cit., p. 48.

Vale la pena ricordare che tutti gli scioperi considerati nella ricostruzione dell'autore erano considerati "illegali", non riconosciuti cioè dalle stesse organizzazioni sindacali. Questo dato permette di comprendere uno degli elementi sopra richiamati, e cioè la complessa (e spesso debole) relazione tra apprendisti e sindacati: molti dei primi non erano iscritti ai secondi.

Perché questi scioperi di apprendisti, spesso poco organizzati e frammentati? Il motivo principale era la richiesta di un salario più alto. Questa motivazione si ricollega al primo degli elementi ricordati, e cioè la debole distinzione, legale e pratica, tra "normali" lavoratori adulti e apprendisti. Fa eccezione lo sciopero della fine degli anni '30, con la approvazione della *Apprentices' Charter*, nella quale veniva richiesta anche la possibilità di frequentare, durante l'orario di lavoro, corsi di istruzione tecnica e la possibilità di costituire sindacati.

Sfortunatamente, queste richieste vennero inizialmente accolte, per poi essere prontamente disattese e inascoltato una volta terminati gli scioperi. La fragilità di questo successo può esser dovuta anche all'orizzonte stesso di queste iniziative sindacali: probabilmente, gli apprendisti preferirono un maggior salario subito, piuttosto che più competenze ed un (ipotetico) maggior salario dopo.

Che effetto ebbero questi scioperi? Ryan ricorda che secondo la teoria economica avrebbero anche potuto esser salutati con favore dai datori di lavoro, in quanto gli apprendisti richiedono, per molto tempo, un investimento maggiore rispetto alla loro produttività in azienda. Questo ovviamente se la formazione ricevuta dall'apprendista ha un valore economico significativo: se invece l'apprendista riceve scarsa formazione, lo sciopero può provocare danni economici all'imprenditore.

La ricostruzione svolta dall'autore sembra far propendere per questa seconda possibilità, per una formazione cioè scarsa ed episodica, alla quale però corrispondeva un salario pari al 20% di quello dei lavoratori adulti fino al compimento del sedicesimo anno di età, e pari al 45% fino al ventesimo. Da qui, le ragioni scatenanti la protesta dei giovani apprendisti.

Determinanti per l'esito degli scioperi furono le reazioni degli imprenditori, ma anche dei lavoratori adulti, i quali solo in alcuni casi appoggiarono le richieste degli apprendisti. In questo caso, così come nel periodo delle due guerre mondiali e in caso di scioperi di lunga durata, le azioni intraprese dagli apprendisti furono prese seriamente dagli imprenditori, a riprova del fatto che questi percepivano un vero danno economico da questi scioperi e con effetti sullo stesso sistema di relazioni industriali, che non potevano permettersi in quel periodo momento storico. Ryan sembra quindi propendere per una interpretazione di questi scioperi come determinati effetti reali e tangibili sul sistema di relazioni industriali, e non riducibili quindi ad atti di protesta giovanile senza esito e senza preoccupazioni per gli imprenditori.

È anche grazie a questi scioperi se nel campo delle relazioni industriali in Inghilterra entrano anche gli apprendisti (come lavoratori), e non solo, come in precedenza, l'apprendistato (come strumento di politica sindacale). Sganciato dal suo ruolo di “valvola” per il controllo dell’accesso ai mercati interni e dell’offerta di lavoro, in declino a causa del limitato controllo del sindacato su questo specifica tema ⁽³²⁹⁾, l'apprendistato pare abbia perso interesse agli occhi delle parti sociali e, considerando lo scarso valore formativo che già aveva a partire dal periodo industriale, determinò il sorgere delle plausibili rimostranze degli stessi apprendisti: l’unica *ratio* rimasta per ricorrere a questo istituto era quella di un minor costo del lavoro.

Gli stessi apprendisti fanno quindi sentire la loro voce entrando nel campo delle relazioni industriali, seguendo però gli schemi propri dei “normali” lavoratori chiedendo, primariamente, un maggior salario e maggiori tutele. La dimensione sociale e formativa dell’istituto, persa con la prima rivoluzione industriale, non era, quindi, ancora riguadagnata.

La ricomprensione dell’apprendistato nella sfera d’influenza del sistema delle relazioni industriali ha quindi provocato una sua “omologazione” alle richieste e alle esigenze degli altri lavoratori, di fatto riuscendo ad ottenere una migliore e più elevata retribuzione. Allo stesso tempo, questo aumento generò un minore investimento, da parte dei datori di lavoro, sulla formazione erogata agli apprendisti e una diminuzione della sua durata, di fatto contribuendo ad indebolire in misura sempre maggiore alcuni degli elementi che avevano contraddistinto l’apprendistato nella società precapitalistica: la dimensione formativa e la lunga durata ⁽³³⁰⁾.

Concludendo, gli scioperi degli apprendisti inglesi dimostrano il difficile travaglio da un’idea di apprendistato propria della società precapitalistica, al suo nuovo ruolo giocato nel contesto della grande industria novecentesca: un travaglio che, almeno nel caso in questione, il sindacato riuscì solo in parte a comprendere nelle sue ragioni più profonde.

In Svizzera, Germania e Austria, nello stesso periodo, gli interessi degli apprendisti vennero valorizzati e affrontati seriamente, anche se ciò non impedì la loro progressiva equiparazione rispetto ai “normali” lavoratori salariati ⁽³³¹⁾.

⁽³²⁹⁾ L’apprendistato rimase uno strumento importante per il sindacato, anche quando poco formativo: «From the union perspective, even when most workers received only informal and partial training, apprenticeship was important because it helped maintain the skill and wage standards of the trade by preserving a role within the division of labor for the fully trained craftsmen». Così in W. Elbaum, *Why Apprenticeship Persisted in Britain But Not in the United States*, in *The Journal of Economic History*, 2, 1989, pp. 337-349.

⁽³³⁰⁾ Non considerando qui tutti gli altri significati e valori già ricostruiti in precedenza.

⁽³³¹⁾ P. Eigenmann, M. Geiss, *Doing it for them: corporatism and apprentice activism in Switzerland, 1880–1950*, in *History of Education*, 5, 2016 pp. 570–586.

In Svizzera l'importanza politica e amministrativa dei singoli territori a dispetto dello Stato centrale e la dimensione "corporativa" della composizione degli interessi locali furono gli elementi che contribuirono, in maniera determinante, a far sì che gli apprendisti venissero "assorbiti" dai sindacati tradizionali, senza generare fenomeni di resistenza come gli scioperi diffusi in Inghilterra ⁽³³²⁾. Allo stesso tempo, l'influenza della rappresentanza fece sì che le condizioni di lavoro e le tutele assegnate agli apprendisti migliorarono sensibilmente, evitando così sul nascere il sorgere di eventuali forme di protesta giovanile ⁽³³³⁾.

L'Austria rappresenta un caso simile, dove a partire dal XX secolo le principali sigle sindacale introdussero al proprio interno una rappresentanza specificatamente dedicata ai giovani, e agli apprendisti in particolare.

In Germania questo processo di "assorbimento" fu più complesso, dato che gli stessi sindacati ritenevano i giovani non ancora adatti ad entrare nelle loro file, avendo esigenze e bisogni differenti da quelli dei lavoratori adulti: ciò nonostante, anche in questo caso si decise di dedicare ad apprendisti e giovani lavoratori divisioni specifiche delle principali sigle sindacali, con l'obiettivo di vedere aumentati i propri iscritti.

Negli Stati Uniti, infine, il problema principale per il sindacato in merito all'apprendistato era, invece, un altro ⁽³³⁴⁾: l'alta mobilità dei lavoratori e la facilità a reperire personale qualificato dati gli incessanti flussi migratori. L'azione sindacale si concentrò quindi sul tentativo di limitare le possibilità opportunistiche in mano ai datori di lavoro, anche in questo caso introducendo una regolazione basata sul controllo dell'offerta di lavoro e fissando criteri stringenti per l'accesso a determinati mestieri: l'apprendistato venne quindi pensato primariamente, se non esclusivamente, a partire dalle esigenze dei lavoratori qualificati, senza considerare, in prima battuta, le esigenze degli stessi apprendisti o ascoltare la loro voce.

Dalla breve ricostruzione svolta sembra quindi confermata la progressiva tendenza alla normalizzazione dell'apprendistato, attraverso (anche) l'assorbimento degli stessi apprendisti all'interno della rappresentanza sindacale.

⁽³³²⁾ Considerando le proteste sindacali avvenute tra il 1880 e il 1914, solo il 2% degli scioperi riguardava la formazione professionale e, più in particolare, l'apprendistato.

⁽³³³⁾ «It can be demonstrated that between 1880 and 1950, where apprentice protest potential existed in Switzerland, it was able to be absorbed immediately once institutions of a differentiated, decentralised corporatism appeared on the scene and absorbed the articulation of the interests of apprentices. Thus initially, an independent apprentice protest was unable to emerge at all. At the same time, certain problematic situations were resolved promptly by an engagement of central protagonists. Corporatism enabled even market societies to distribute responsibility clearly» p. 585.

⁽³³⁴⁾ Sul punto si veda B. W. Elbaum, *Why Apprenticeship Persisted in Britain But Not in the United States*, in *The Journal of Economic History*, 2, 1989, pp. 337-349.

Questo tentativo di controllo, anche là dove portò benefici per gli stessi apprendisti (migliore formazione, maggiori tutele contrattuali), di fatto permise anche di mettere in secondo piano le specificità dell'apprendistato e così anche le sue potenzialità per la stessa rappresentanza che, una volta persa la capacità organizzativa di ricorrervi quale canale di ingresso nel mercato (su basi prettamente quantitative) e di regolazione dell'offerta, si limitò sempre più ad occuparsene solo nel tentativo di valorizzarne la dimensione formativa, che là dove era maggior affermata – come nei Paesi germanofoni – portò invece ad un progressivo assorbimento all'interno dei sistemi di istruzione e formazione professionale.

Sembra quindi venire meno quella piena integrazione ed equilibrio tra formazione, lavoro e rappresentanza che contraddistingueva l'apprendistato preindustriale, a favore di una normalizzazione dello strumento: o mettendone in secondo piano le specificità e trasformandolo in un contratto utile all'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, oppure progressivamente investendo sulla presenza di agenzie formative esterne quali principali luoghi di apprendimento dei giovani, così depotenziandone il ruolo di strumento per la regolazione dei mercati – così com'era utilizzato dalle gilde preindustriali – a favore di un suo ripensamento quale percorso formativo autonomo.

3. La tutela delle competenze: il caso delle *craft unions*

Come già ricordato nel capitolo precedente, è errato pensare che la nascita della società industriale abbia di fatto generato un'inevitabile sparizione del lavoro specializzato e qualificato, a favore di un'indistinta richiesta di limitate e generiche competenze.

La stessa rivoluzione industriale generò infatti nuovi fabbisogni formativi – basti pensare agli operai chiamati a realizzare, gestire ed utilizzare le nuove tecnologie introdotte, così come la trasformazione di antichi mestieri, che trovarono spazio all'interno delle moderne fabbriche.

Un recente studio ha infatti evidenziato l'importanza cruciale dell'apprendistato quale percorso utile alla formazione delle competenze necessarie alla piena adozione delle innovazioni tecnologiche connesse al sorgere della prima rivoluzione industriale in Inghilterra ⁽³³⁵⁾.

⁽³³⁵⁾ Così ad esempio in N. E. Feldman, K. Van der Beek, *Skills choice and skills complementarity in eighteenth century England*, in *Exploration in Economic History*, 2016. Gli autori si concentrano sulla prima metà del XVIII secolo, prima cioè del grande cambiamento e della diffusione della rivoluzione industriale. Si concentrano sul settore manifatturiero tessile, evidenziando come la diffusione dell'innovazione e delle tecnologie rese necessario ricorrere a lavoratori più qualificati. È quindi evidenziata una correlazione tra settori innovativi e ricorso all'apprendistato. La

Per quanto poi riguarda le stesse innovazioni tecniche che hanno caratterizzato questo periodo storico, seppur la loro origine sia primariamente dovuta al lavoro di ricerca di alcuni innovatori e scienziati dotati di elevate competenze, risultò cruciale anche la disponibilità di figure tecniche intermedie, sia per “assorbire” e mettere a terra nei concreti contesti aziendali le tecnologie, sia per il loro quotidiano mantenimento e funzionamento (³³⁶).

3.1. Un sindacato di “mestiere”

Come è stato ricordato nelle pagine precedenti, all’origine del sindacato moderno va rintracciato un desiderio di associazionismo e di tutela comune sorto primariamente tra questo tipo di lavoratori, per lo più di estrazione artigiana e dotati di specifiche competenze cruciali per il mantenimento del ciclo produttivo delle aziende in cui erano impegnati.

Si parla, in questo senso, di *craft unions*, di sindacati di mestiere sorti a tutela di un comune patrimonio di competenze e conoscenze, e per difendere lo status – e secondariamente il reddito – dei lavoratori che le possedevano (³³⁷). Vengono così descritte da Hyman:

«Effective craft unionism was founded on the principle of unilateral control. The union reserved to itself alone the right to determine the rules of the trade (usually relying on its interpretation of traditional practice) and the rates of pay, and to enforce these through its own members. The means were simple: members of the society would shun employment by masters who failed to observe union conditions; or if their employer flouted union rules, they would leave and seek work elsewhere. What made this possible was the existence of a monopoly of labour supply: the union controlled entry to the trade through rigorous apprenticeship rules, and jealously enforced the demarcation of its own

situazione inglese è alternativa a quella continentale: infatti, in Inghilterra l'aumento delle competenze non era garantito dal nascente sistema scolastico, quanto piuttosto dall'ancora diffuso apprendistato. In 10 anni, tra il 1735 e il 1745 l'export del tessile sale del 200%, avviandosi alla creazione di un mercato ad alta intensità di capitale. Parallelamente, aumentano le invenzioni e brevetti. Sul totale delle invenzioni e brevetti, il settore tessile pesa per il 10%: anche altri settori, infatti, si stavano sviluppando. Per dividere i lavori in base alle competenze richieste, gli autori si rifanno a definizioni dell'epoca, evidenziando come i lavori etichettati come "ingegnosi" o "che richiedono un solido giudizio" corrispondono a lavori non-routinari. Infatti, aumenta il numero di dipendenti in occupazioni che richiedono medie-alte competenze e aumenta la produttività. Gli autori mostrano come l'innovazione porta ad un aumento del 5% degli apprendisti, e del 10% per quelle mansioni ad alto contenuto di competenze in particolare. Cioè, aumenta la domanda degli apprendisti là dove l'innovazione è più forte.

(³³⁶) Sul punto si veda M. P. Squicciarini Nico Voigtländer, *Human Capital and Industrialization: Evidence from the Age of Enlightenment*, NBER Working Paper, n. 20219, 2015.

(³³⁷) Un’esperienza, quella delle *craft unions*, limitata a determinati contesti – in particolari quelli della prima industrializzazione, Inghilterra e Stati Uniti su tutti – e limitate anche nei numeri: «There are very few pure craft unions; those societies which confine their membership to apprenticed craftsmen are small in numbers and usually limited in influence».

area of work. Members unable to find work on union conditions could be supported on the benefit funds, and if necessary paid to 'tramp' to other areas in search of a job.» ⁽³³⁸⁾

Sono queste esperienze sindacali che verranno additate come originanti la c.d. “aristocrazia del lavoro” denunciata dalle analisi marxiste. Le *craft unions* facevano infatti della loro esclusività e chiusura uno degli elementi caratterizzanti, limitandosi ad accettare tra le proprie file esclusivamente lavoratori che avessero completato un periodo di apprendistato così come disciplinato dallo stesso sindacato di mestiere.

Erano loro a stabilire quanti apprendisti assumere, in un tentativo di preservare prima di tutto il loro salario e il loro ruolo all'interno del processo produttivo, potenzialmente minacciato dall'ingresso non regolato di numerosi giovani dotati di scarse o limitate competenze.

I membri di questi sindacati condividevano ancora una forte identità professionale, basata sul possesso di un bagaglio di conoscenze e competenze specifiche, acquisibile solamente sul luogo di lavoro e quindi appartenendo allo stesso sindacato. Guardavano con sospetto ai sindacati “industriali”, o comunque a quelle forme di rappresentanza non basate su una comune identità di mestiere, ma sulla generica appartenenza ad un settore produttivo, o comunque non strettamente controllate da rigidi meccanismi di ingresso e di regolazione del mercato. Quest'ultimo elemento contribuì al rapido declino di queste forme di sindacato, anche a causa della loro incapacità di collaborare e di aprirsi ad alleanze con altre forme di rappresentanza.

Inoltre, spesso collaboravano invece con lo stesso *management* aziendale, sia perché a loro era affidato un ruolo cruciale nell'organizzazione del lavoro, sia per il reclutamento e la gestione della manodopera specializzata:

«The Cutters League and earlier craft unions had protected their members through control of craft knowledge. They had trained the workforce and supplied the required number of skilled workers demanded by the employer. An abusive foreman would elicit a refusal to work. The closed shop was the craft union's ultimate goal» ⁽³³⁹⁾.

Indubbiamente queste prime, frammentate esperienze sindacali sono quelle che, più da vicino, ricordano la regolazione dell'apprendistato diffusa nel contesto preindustriale, data la loro insistenza sulle competenze e sulla conoscenza, la comune appartenenza ad un mestiere, il tentativo di non cedere a logiche di semplice contrapposizione tra lavoratori e imprenditori, a favore di forme di collaborazione e di composizione degli interessi.

⁽³³⁸⁾ R. Hyman, *Industrial Relations. A marxist introduction*, ed. cit., p. 44.

⁽³³⁹⁾ K. Fones-Wolf, *From craft to industrial unionism in the Window-Glass Industry: Clarksburg, West Virginia, 1900-1937*, in *Labor History*, 1, 1995, pp. 28-49.

3.2. Le ragioni del declino

Altrettanto innegabile è che, anche all'interno delle *craft unions*, l'apprendistato vive quel processo di progressiva assimilazione al lavoro dipendente già ricordato ⁽³⁴⁰⁾. La formazione era comunque per lo più episodica e in molti casi unicamente funzionale alla giustificazione formale di un periodo di apprendistato, il quale era però sempre pensato quale strumento atto a proteggere i lavoratori adulti, il loro salario, il loro status, il loro ruolo all'interno dei contesti di lavoro ⁽³⁴¹⁾.

Il declino di queste forme di rappresentanza è quindi alimentato da almeno due fattori: il sorgere di altre forme di sindacato, più inclusive, e l'impatto della seconda rivoluzione industriale.

Come è emerso anche dalle ricostruzioni svolte, si osserva nel XIX secolo una tendenza diffusa ad associare numeri sempre più elevati di lavoratori, in modo tale da avere un potere sufficiente a contrastare quello delle grandi imprese sorte nello stesso periodo: un'opera di reclutamento così ampia avveniva attraverso l'unione tra diversi sindacati (una soluzione avversa alle *craft unions*) o eliminando o rilassando i criteri di ingresso allo stesso sindacato, quali lo stesso apprendistato. Entrambe queste tendenze andavano a minare alla base la stessa logica con cui le *craft unions* erano sorte: una rappresentanza di interessi ben definita, centrata sui mestieri o, meglio, su specifiche occupazioni, e il rigido controllo dell'ingresso nel relativo mercato del lavoro ⁽³⁴²⁾.

La seconda rivoluzione industriale corrisponde poi alla definitiva affermazione di quel sistema di controllo, disciplina e standardizzazione che è stato descritto nei capitoli precedenti, in ciò riducendo ulteriormente le competenze richieste ai lavoratori e soprattutto introducendo logiche organizzative incentrate su un *management* scientifico ⁽³⁴³⁾ che mal sopportava la presenza di gruppi di potere, quali potevano essere le stesse *craft unions*.

In questi nuovi contesti avviene la definitiva espulsione di ogni forma di apprendimento, e lo stesso sindacato è concorde nell'assegnare un ruolo educativo

⁽³⁴⁰⁾ J. Shields, *Deskilling Revisited: Continuity and Change in Craft Work and Apprenticeship in Late Nineteenth Century New South Wales*, in *Labour History*, 2, 1995, pp. 1-29.

⁽³⁴¹⁾ Sul punto si veda, anche per una lettura critica, D.J. Lee, *Skill, craft and class: a theoretical critique and a critical case*, in *Sociology*, 1, 1981, pp. 56-78.

⁽³⁴²⁾ Sul punto si veda P. Taft, *On the Origins of Business Unionism*, in *Industrial and Labor Relations Review*, 1, 1963, pp. 20-38.

⁽³⁴³⁾ Il rimando è qui, necessariamente, all'opera di Taylor, e in particolare F.W. Taylor, *The Principles of Scientific Management*, Harper and Brothers, 1919. Per un approfondimento si veda F. Seghezzi, *La nuova grande trasformazione. Persona e lavoro nella quarta rivoluzione industriale*, ed. cit., pp. 30 e ss.

e formativo a soggetti esterni alla fabbrica ⁽³⁴⁴⁾, per compensare ciò che, sul luogo di lavoro, non è più possibile apprendere.

Le *craft unions* permettono di comprendere la complessità del passaggio dall'economia premoderna a quella industriale, e il sorgere di modelli di rappresentanza plurali che impediscono di avanzare ricostruzioni semplicistiche ed omogenee, che contrappongono l'apprendistato preindustriale, da una parte, e quello che invece si diffonde nelle prime grandi fabbriche, dall'altra. Sono invece esistite forme di rappresentanza basate sull'identità di mestiere, anche se ancorate nella nuova organizzazione del lavoro, con tutto ciò che da questa trasformazione deriva.

La progressiva erosione del loro potere e della loro influenza coincide, nei contesti nelle quali erano diffuse, con l'affermazione di un modello di apprendistato esclusivamente dedicato alla tutela dei lavoratori adulti e del loro salario, unitamente alla convinzione che i luoghi di lavoro non erano più un ambiente adeguato alla formazione dei giovani, al limite al loro rapido addestramento.

Della pluralità di funzioni e della centralità che questo istituto possedeva all'interno del sistema preindustriale, sembra quindi permanere esclusivamente quella economica (principalmente per i datori di lavoro), quella formativa (in alcune, limitate, esperienze) e quella sociale (per lo Stato, che lo utilizzerà al fine di contrastare la disoccupazione e l'emarginazione giovanile). Questa frammentazione teleologica corrisponde anche ad una trasformazione dell'apprendistato, che con il sorgere della società industriale inizia un lento processo di declino.

È comunque interessante notare, anche grazie a questa breve ricostruzione delle *craft unions*, come a diverse forme di valorizzazione delle competenze dei lavoratori e della relativa identità professionale corrispondano anche forme diverse di rappresentanza ⁽³⁴⁵⁾ e, di conseguenza, di apprendistato: la rappresentanza che si afferma nel periodo ora analizzato opera all'interno del mercato del "tempo disciplinato" – che implicitamente accetta nei suoi presupposti antropologici ed epistemologici – nel quale il valore sociale e professionale delle competenze è messo in secondo piano a favore della difesa e della promozione del lavoratore "generico", del suo salario e delle sue condizioni di lavoro: e dove, quindi, anche l'apprendistato perde gran parte del suo valore.

⁽³⁴⁴⁾ Cfr. W. Knox, *Apprenticeship and De-Skilling in Britain, 1850-1914*, in *International Review of Social History*, 2, 1986, pp. 166-184.

⁽³⁴⁵⁾ Sul punto si veda, per una ricostruzione anche critica del pensiero di Braverman, R. Penn, *Trade union organization and skill in the cotton and engineering industries in Britain, 1850-1960* e J. Gennard, S. Dunn, *The impact of new technology on the structure and organisation of craft unions in the printing industry*, in *British Journal of Industrial Relations*, 1, 1983, pp. 17-32.

CAPITOLO IV

CONCLUSIONI. LA SOCIETÀ INDUSTRIALE E IL DECLINO DELL'APPRENDISTATO

In questa seconda parte si è scelto di indagare le caratteristiche proprie della società industriale, e non esclusivamente gli impatti generati dall'innovazione tecnologica, nella convinzione che solo prendendo in considerazione anche la dimensione politica, sociale, culturale e filosofica del periodo approfondito sarebbe stato possibile, di rimando, comprendere adeguatamente la profondità delle trasformazioni attraversate dall'apprendistato.

Ciò che emerso è una grande distanza tra il ruolo ricoperto da questo istituto nel periodo preindustriale, rispetto a quello successivo. Una trasformazione che ha impattato su tutti i valori e le funzioni dell'apprendistato (a proposito si veda parte I, capitolo 4), sia sul piano individuale che collettivo. Tra i tanti fattori all'origine di questo cambiamento si è scelto di approfondire, in particolare, il ruolo giocato dal nascente sindacato, elemento caratterizzante il sorgere stesso della società industriale.

La riduzione dell'apprendistato a percorso scarsamente formativo per lo più scelto per l'abbattimento del costo del lavoro non è infatti comprensibile scegliendo di ricollegarla alla sola introduzione di nuove tecnologie e di una nuova organizzazione del lavoro: anche il ruolo della rappresentanza risultò fondamentale in questo processo trasformativo.

Un primo fattore considerato è quindi stato il declino delle Gilde, le istituzioni che nel contesto preindustriale si erano occupate di disciplinare l'apprendistato quale leva per la stessa stabilità dell'ordine sociale ed economico del tempo: un istituto utile alla regolazione della concorrenza, alla costruzione dell'identità sociale e collettiva dei giovani, al controllo e al governo dell'innovazione e dei suoi potenziali impatti negativi. Un declino che, come è emerso chiaramente, è stato tanto determinato da fattori economici, quanto anche da fattori politici e culturali, con il crescente potere degli Stati centrali e il tramonto delle autorità locali e dei poteri territoriali, così come dal diffondersi di un'ideologia individualista e di un'antropologia egotica.

Parallelamente, mentre le Gilde per opporsi a questo fenomeno irrigidivano ulteriormente i loro statuti e tentavano così di rinsaldare la loro presa sui mercati, si diffondeva anche una nuova forma di apprendistato, che è stata definita "senza rappresentanza": sono i *parish* o *pauper apprenticeships*, gli apprendistati "poveri" destinati, primariamente, alla rieducazione dei giovani, al contrasto dell'emarginazione sociale, e alla costruzione di una nuova forza-lavoro. Sono gli apprendisti che mettono piede nelle prime fabbriche, e che vengono addestrati non ad un "mestiere" – con tutte le sue implicazioni politiche, sociali, culturali – ma

allo svolgimento di un numero più o meno determinato di mansioni, rassomigliando sempre più a normali lavoratori salariati.

L'analisi dell'opera di Foucault ha permesso anche di comprendere la reale portata di queste trasformazioni: grazie a fenomeni come quello degli apprendistati "senza rappresentanza", ciò che viene costruito è un mercato del lavoro fondato sul controllo costante dei lavoratori, dei loro corpi, e sulla centralità del tempo "disciplinato", misura del lavoro, del suo valore, e meccanismo per la sorveglianza degli stessi lavoratori.

È in un contesto come questo che sorge il sindacato dei lavoratori, inizialmente in parziale continuità con quelle esperienze di confraternite di *journeymen* già presenti nell'Europa del XIV secolo, e caratterizzato dal tentativo di proteggere gruppi più o meno omogenei di lavoratori, prevalentemente con strumenti di tipo associazionistico e mutualistico. Si diffondono così le prime *craft unions*, o sindacati di mestiere, ancora incentrate sulla tutela di specifici mestieri, trasformati o sorti dalle innovazioni tecnologiche e organizzative. Nell'ambito di queste istituzioni, l'apprendistato viene riscoperto quale meccanismo di controllo dell'offerta di lavoro e per la trasmissione – controllata – delle conoscenze e delle competenze possedute dai lavoratori. Questa rappresentanza non si poneva poi necessariamente in opposizione al potere imprenditoriale, collaborando anzi spesso con lo stesso *management* aziendale, ad esempio per il reclutamento dei giovani lavoratori.

A queste prime esperienze si affiancano ben presto, anche sulla spinta della diffusione di ideali politici rivoluzionari, sindacati più inclusivi, che non limitavano la partecipazione solo ai lavoratori che avevano completato l'apprendistato, e che invece si caratterizzavano per il desiderio di migliorare le generali condizioni di lavoro all'interno di un determinato settore o industria. È questo il sindacato che rappresenta nei luoghi di lavoro (e non solo) quella classe lavorativa ontologicamente – in una lettura marxista – opposta a quella dei capitalisti: da una rappresentanza basata sulla partecipazione ad un'identità sociale, si passa quindi ad una costruita sui bisogni generati da questa polarizzazione, in costante contrapposizione al potere imprenditoriale.

L'apprendistato, inizialmente utilizzato anche da queste forme di rappresentanza quale strumento per regolare la concorrenza e per impedire comportamenti opportunistici da parte dei datori di lavoro, perde via via la sua specifica identità, mentre le lotte degli stessi apprendisti vengono ricomprese ed assorbite da quelle dei lavoratori adulti, e l'apprendista diventa sempre più simile ad un normale lavoratore salariato.

Questo processo di declino è stato indubbiamente influenzato dall'impatto delle trasformazioni tecnologiche, e in particolare di quelle indotte dalla seconda rivoluzione industriale, che convinsero il sindacato ad investire – quando ciò avvenne – su di una formazione extra-aziendale sviluppata presso istituzioni

formative esterne, che venne poi soppiantata dallo sviluppo dei sistemi educativi nazionali, o ripensata nell'ambito dei Paesi che realizzarono il c.d. sistema duale. Ma non furono le innovazioni tecnologiche e produttive ad innescare, deterministicamente, questo processo. Lo stesso sindacato risultò essere un attore decisivo per la costruzione dei moderni mercati del lavoro.

L'analisi condotta porta quindi a identificare una correlazione tra la valorizzazione delle competenze e dell'identità professionale dei lavoratori, da una parte, e le diverse forme di rappresentanza. L'apprendistato è un utile chiave di lettura con la quale indagare questa pluralità: in un contesto di tutela del lavoratore generico e di scarsa valorizzazione della formazione, "appaltata" ad agenzie esterne, esso si riduce a semplice percorso di ingresso al lavoro per giovani che non hanno completato gli studi, e di abbattimento del costo del lavoro a favore degli imprenditori – è il caso dei sindacati industriali. Diverso è invece il fenomeno delle *craft unions*, così come ancora diverso è il ruolo delle gilde nel periodo preindustriale.

Tra i diversi valori dell'apprendistato preindustriale, l'unico che non si trasforma ma sparisce completamente è quello innovativo. È proprio l'innovazione tecnologica ad essere vista, dal "nuovo" sindacato, quale potenziale minaccia, e tentativamente governata avendo a mente la tutela dei lavoratori adulti, del loro reddito, della stabilità del loro impiego, degli orari di lavoro. Non si assiste più, cioè, al tentativo di affrontarla a partire dall'investimento nelle competenze dei lavoratori, e dalla formazione dei più giovani – anche attraverso lo stesso apprendistato – in particolare.

Il sindacato invece scelse di contribuire – e non fu obbligato – alla costruzione di un ordine sociale ed economico nel quale l'apprendimento era ormai completamente sganciato dall'esperienza lavorativa, nell'orizzonte di una contrapposizione di interessi e responsabilità che, nell'esperienza preindustriale, erano invece interamente rappresentati dall'esperienze delle gilde.

Lo Stato si preoccupò di questo istituto al fine di contrastare forme di disoccupazione ed esclusione lavorativa, trasformando così il valore sociale dello strumento; gli imprenditori continuarono a farne uso al fine di abbattere il costo del lavoro, quindi per finalità economiche; mentre solo limitatamente il sindacato tentò – in un contesto però di continua separazione tra apprendimento e lavoro – di mantenerne, specialmente in alcuni contesti, la finalità formativa. Come già anticipato, sparisce invece completamente l'utilizzo dell'apprendistato per il controllo dell'innovazione.

Il sindacato decise quindi di rinunciare ad una valorizzazione dei mestieri e delle competenze ad essi connesse, affidando piuttosto all'attore pubblico l'educazione e la formazione dei giovani e in ciò contribuendo a fare dell'impresa un luogo nel quale ogni forma di apprendimento era (ed è?) esclusa, e dell'apprendistato uno strumento "monco": e questo primariamente perché esso

non venne ripensato alla luce delle sfide del tempo, nell'ottica di una valorizzazione delle competenze dei lavoratori e della tutela dei mestieri, ma pensato e concretamente regolato solo a partire dalle esigenze del nuovo lavoratore "standard" – e in particolare del suo salario e delle sue condizioni, e tempi, di lavoro.

CONCLUSIONI.
APPRENDISTATO: QUALE LEZIONE DAL PASSATO?

Sommario: 1. Oltre la società industriale? Prospettive evolutive del rapporto tra rappresentanza e apprendistato – 2. Il ruolo della rappresentanza e dei corpi intermedi nella costruzione dell'apprendistato come “sistema”: la lezione del passato – 3. Nuove sfide, per una nuova rappresentanza?

1. Oltre la società industriale? Prospettive evolutive del rapporto tra rappresentanza e apprendistato

La ricostruzione storica realizzata permette ora di svolgere alcune riflessioni conclusive, riguardanti il rapporto tra apprendistato, rappresentanza e innovazione. Un primo punto sul quale è opportuno soffermarsi è l'effettivo legame sussistente tra il primo e il secondo termine, e che è stato ben evidenziato nelle analisi condotte: che a forme diverse di “rappresentanza” corrispondano diversi modelli di apprendistato è apparso in maniera chiara affrontando sia il periodo tardomedievale e moderno, sia il sorgere della stessa società industriale.

Una domanda, in realtà mai esplicitata finora, non ha però ancora trovato risposta: le Gilde possono essere riconosciute come istituzioni di rappresentanza degli interessi? Quando infatti si è utilizzato questo termine – rappresentanza – nelle pagine precedenti lo si è sempre fatto mettendolo tra virgolette, per indicarne il ricorso in senso a-tecnico, oppure specificando il preciso riferimento al sistema corporativo delle Gilde.

La risposta a questa domanda non ha un valore esclusivamente teorico. Se le Gilde possono o non possono, legittimamente, essere riconosciute come istituzioni la cui funzione storica era la rappresentanza degli interessi è un elemento decisivo per, da una parte, metterle a confronto con la successiva rappresentanza sindacale ma, soprattutto, cogliere il dinamismo storico della stessa idea di rappresentanza e, eventualmente, provare a tracciarne alcune prospettive evolutive.

Sono numerosi gli autori che si sono occupati del rapporto tra Gilde e sindacati, e il cui pensiero e le cui conclusioni sono state presentate nella seconda parte di questa ricerca. Una semplice discendenza diretta dei secondi dalle prime è stata esclusa, evidenziando le grandi differenze – economiche, sociali, culturali – che sussistono tra i due periodi considerati, differenze che poi si riverberano (anche se non le influenzano deterministicamente) nelle stesse strategie e finalità incarnate da queste istituzioni.

È invece il secondo spunto richiamato quello più interessante: non tanto mettere a confronto le funzioni di Gilde e sindacati, ma comprendere come diverse forme di rappresentanza hanno affrontato le sfide poste dall'innovazione e quale ruolo hanno ricoperto nella costruzione dell'ordine sociale ed economico del proprio tempo. Ma per farlo è prima di tutto necessario capire se, effettivamente, le Gilde possono essere ricomprese tra le istituzioni che, nella storia

dell'Occidente, si sono occupate di rappresentare e tutelare gli interessi connessi alla regolazione del lavoro.

Per rispondere alla domanda posta è necessario prima di tutto capire l'interesse di quale gruppo sociale veniva rappresentato dalle gilde. Solo quello dei maestri? In questa prospettiva, la corporazione è ricondotta alla rappresentanza d'impresa moderna, mirante a promuovere lo sviluppo economico di un gruppo, più o meno vasto, di produttori. Alcuni ricchi mercanti e i loro interessi nei rapporti con il potere pubblico? Si tratterebbe allora in realtà di una "lobby imprenditoriale", operante in pressione al sistema pubblico (quando presente), o finalizzata alla costruzione di cartelli finalizzati al monopolio della concorrenza per ottenere vantaggi competitivi.

La ricostruzione svolta suggerisce un'ipotesi alternativa: identifica infatti nelle gilde un'istituzione mirante a tutelare gli interessi non solo dei produttori, ma anche dei lavoratori – ad esempio, regolando il periodo di apprendistato – e degli stessi clienti, data la fissazione di standard qualitativi riferiti ai beni prodotti, e ciò a tutela anche dello stesso consumatore finale. Secondo questa lettura, le gilde si sarebbero cioè fatte portatrici di istanze provenienti sì da un gruppo preciso di soggetti, raccolti liberamente in una forma associativa, ma con l'obiettivo di promuovere uno sviluppo economico e sociale che ha come riferimento un orizzonte di interessi più ampio di quello del solo gruppo.

Storicamente, un ulteriore elemento rispetto a quelli già approfonditi che fa propendere verso questa seconda impostazione è la capacità, resa possibile anche grazie al supporto del potere pubblico, delle gilde di ricomporre i conflitti emergenti tra i diversi gruppi di interesse rappresentati: si constata ad esempio la nascita di associazioni di *journeymen*, con l'obiettivo di tutelare *i propri* interessi *contro* il potere unidirezionale dei maestri, solamente con il sorgere della modernità. La sola parziale diffusione di queste istituzioni nel periodo del massimo apogeo delle gilde suggerisce che gli interessi *anche* degli stessi lavoratori fossero, almeno in parte, tutelati e adeguatamente rappresentati: non esclusivamente, quindi, quelli dei maestri.

Nel momento in cui questa unità va in frantumi, a fronte delle trasformazioni che abitano la società moderna prima e industriale poi, anche all'interno delle stesse gilde emergono contrapposizioni insanabili, che danno luogo a forme di rappresentanza distinte. Una polarizzazione che diventa strutturale con la rappresentanza sindacale moderna, nell'ontologica distanza che viene a crearsi tra gli interessi di capitale e lavoro.

Tornando alle gilde, è necessario comprendere se la sintesi da loro realizzata tra i diversi interessi rappresentati si può legittimamente ascrivere alle

forme di tutela di un “interesse collettivo”⁽³⁴⁶⁾ – così come viene pacificamente riconosciuto all’azione sindacale moderna – e identificare così nel sistema corporativo una forma di rappresentanza sociale ed economica in senso pieno.

Messe a confronto con la rappresentanza sindacale, le Gilde sembrano tutelare una forma di interesse diverso: non quella di un singolo gruppo, ben definito, di lavoratori, di cui si fanno portatrici davanti ad una controparte come avviene nella società capitalista, ma un interesse più ampio, legato sì ad un mestiere ben preciso, ma inteso in un’accezione che sfugge alle categorie interpretative moderne, incentrate sulla polarizzazione tra potere imprenditoriale e lavoratori ad esso subordinati.

Piuttosto, questo interesse si dispiega nel tentativo di regolare l’ordine economico e sociale di un preciso territorio, ricomprendendo in sé lavoratori, proprietari di botteghe, semplici cittadini. Evitando equivoci con l’utilizzo moderno dell’accezione di “interesse generale”, il collettivo a cui fa riferimento il sistema corporativo sembra di una natura diversa da quello moderno, allargandosi alla rappresentanza di interessi emergenti da gruppi compositi e utilizzando, di rimando, strumenti e metodi differenti da quelli propri dell’azione sindacale. Ancora una volta, semplicemente contrapponendo i due periodi considerati non sembra possibile individuare una risposta chiara alla domanda posta.

Ogni dubbio in tal senso viene superato nel momento in cui la stessa categoria di “interesse collettivo” viene posta in una prospettiva storica. Essa, infatti, è frutto dell’analisi giuridica applicata alla società industriale, le cui caratteristiche sono già state tratteggiate. L’idea di un interesse collettivo nasce quindi intrinsecamente legata ad un periodo storico nel quale si assiste ad un forte squilibrio tra poteri, quello dei lavoratori da una parte e quello degli imprenditori dall’altra, e giustifica di rimando anche l’adozione di una serie di strumenti specifici per la tutela dell’interesse della parte debole (cioè dei lavoratori), come lo sciopero, per lo più assenti nel periodo preindustriale⁽³⁴⁷⁾. Ciò non toglie che la stessa categoria di interesse collettivo possa subire una propria evoluzione storica,

⁽³⁴⁶⁾ Da non confondere, anche per il caso preindustriale, con l’espressione “interesse diffuso”, che esula dalla riconoscibilità di un soggetto autonomo che si occupa di fare sintesi degli interessi, i quali possono invece essere condivisi da una molteplicità. Sul punto si veda G. Giugni, *Diritto Sindacale*, Cacucci Editore, 2014, in particolare p. 64, dove l’espressione viene distinta da quella di “interesse collettivo” ma anche di “interesse generale”. L’interesse collettivo è definito come un «interesse di una pluralità di persone a un bene idoneo a soddisfare un bisogno comune. Esso non è la somma di interessi individuali, ma la loro combinazione, ed è indivisibile, nel senso che viene soddisfatto non già da più beni atti a soddisfare bisogni individuali, ma da un unico bene atto a soddisfare il bisogno della collettività». Così in F. Santoro-Passarelli, *Nozioni di diritto del lavoro*, Jovene, 1952, p. 23.

⁽³⁴⁷⁾ Sulla “entrata” (o meglio sul ritorno) del collettivo nella riflessione giuridica italiana si rimanda ancora a P. Marchetti, *L’essere collettivo. L’emersione della nozione di collettivo nella scienza giuridica italiana tra contratto di lavoro e Stato sindacale*, Giuffrè, 2006, e in particolare pp. 36 e ss.

in base a fattori contingenti caratterizzanti l'ordine sociale ed economico considerato.

La stessa dimensione collettiva dell'interesse tutelato può anche andare a ricomprendere gruppi sociali differenti: tornando al sistema corporativo, i soggetti rappresentanti, in base alle gilde considerate, mutano, così come gli interessi tutelati.

Nel momento in cui erano solamente un'articolazione del potere pubblico, i mestieri – apparentemente – tutelati erano in realtà semplicemente controllati da quest'ultimo, e non si assiste ad un vero fenomeno di rappresentanza, mancando l'autonomia del soggetto stesso chiamato a rappresentare gli interessi degli associati, i quali a loro volta non erano liberi di scegliere se aderire o meno alla corporazione. Quando invece si sostituivano al potere pubblico, la dimensione politica dell'associazione prendeva spesso il sopravvento su quella della rappresentanza di mestiere, così da diluire anche lo stesso interesse collettivo tutelato, a favore di interventi mirati al governo della città o del territorio nel quale avevano sede. Infine, quando si stabilivano proficue forme di collaborazione tra una rappresentanza autonoma e indipendente e il potere pubblico, si assiste alla presenza di gilde legate a mestieri ben definiti, la cui opera di rappresentanza si esplicitava sia nei confronti delle altre corporazioni, che del potere locale. Sono quindi le concrete dinamiche storiche e gli equilibri creatisi tra associazioni di mestieri e potere pubblico a rappresentare il prisma attraverso il quale è opportuno affrontare il tema in analisi.

Questa pluralità è rintracciabile anche nel successivo periodo industriale, all'interno cioè dell'esperienza sindacale. Le *craft unions* non solo precedono, ma spesso affiancano la diffusione delle *industrial unions*, a riprova del perdurare di diverse forme di rappresentanza poggiate su differenti logiche organizzative, finalità, e distinte anche negli strumenti introdotti per il raggiungimento dei propri obiettivi. I gruppi sociali di riferimento sono poi una delle principali differenze tra le rappresentanze moderne, con le *craft unions* che aggregavano lavoratori specializzati mentre il sindacato “generale” o “industriale” rappresentava i lavoratori non a partire dalle loro competenze, ma dal loro settore produttivo di impiego o dalla loro condizione di subordinazione.

A diverse modalità di intendere la rappresentanza, e a diverse declinazioni concrete dell'organizzazione di gilde e sindacato corrispondono anche, di rimando, diverse esperienze di apprendistato. Nelle gilde sottomesse al potere pubblico questo istituto perdeva tutto il suo valore sociale, dato la fragilità dell'organizzazione collettiva e la scarsa rilevanza dei mestieri; in caso invece di gilde troppo forti poteva diventare uno strumento di pura esclusione sociale, per controllare, in un regime di monopolio, l'accesso al lavoro e al godimento di diritti civili. Quando inserito in un contesto di equilibrio e collaborazione tra corpi intermedi e potere locale poteva invece raggiungere quelle finalità sociali,

economiche, formative e innovative già richiamate. Lo stesso vale anche per il periodo industriale: l'apprendistato per le *craft unions* poteva essere uno strumento utile alla trasmissione delle conoscenze e al controllo della qualità del lavoro, mentre per il sindacato industriale era una leva per il controllo dell'offerta di lavoro e di tutela delle retribuzioni dei lavoratori adulti.

Tali differenze non sono determinate, puramente, da fattori esterni, tanto che alcune si affiancano alle altre negli stessi contesti storici. Non è stato quindi il sorgere della società industriale che ha generato, spontaneamente, nuove forme di apprendistato. Piuttosto, essa ha sfidato i corpi intermedi e la rappresentanza sociale a ripensare i propri scopi e i propri mezzi, per far fronte alle sfide poste dalle imponenti trasformazioni che hanno contraddistinto la prima rivoluzione industriale. Come, concretamente, queste istituzioni si sono trasformate, o sono sparite per lasciare spazio a nuove forme di aggregazione della rappresentanza, non è qualcosa di prevedibile date determinate condizioni sociali ed economiche, ma è frutto di dinamiche di potere e delle finalità che decisero (e decidono) di perseguire.

Il sindacato e l'idea di un interesse collettivo sono quindi categorie sorte in un preciso momento storico che non possono però pretendere di esaurire tutto l'orizzonte della rappresentanza, dato che esse stesse sono sottoposte ad un processo di continua trasformazione, alimentato non solo da fattori sociali, economici, o dall'innovazione tecnologica, ma da come gli stessi corpi intermedi e la rappresentanza decidono, liberamente, di affrontare queste sfide e contribuire all'edificazione e alla regolazione della vita comune.

È ora possibile tentare una risposta alla domanda posta in apertura, e cioè se le gilde possono, legittimamente e pur con tutti i distinguo necessari e le utili precisazioni, essere riconosciute come istituzioni aventi come finalità la rappresentanza di interessi collettivi.

Più che di una "rappresentanza dei lavoratori o dei datori di lavoro", modernamente intesa e secondo le categorie – anche giuridiche – emergenti dalla società industriale, sembra di essere davanti ad un fenomeno di "rappresentanza dei lavori", e cioè di una forma di organizzazione, sistematizzazione, e rappresentanza degli interessi avente come obiettivo la tutela di un mestiere, del suo bagaglio di competenze, tradizioni, il suo prestigio sociale e il suo valore economico, attraverso l'utilizzo di variegati strumenti che arrivano ad arrecare beneficio e rispondere a bisogni non solo comuni al gruppo professionale, ma alla collettività sociale: ai giovani, in senso professionale (grazie alle competenze e certificazioni "pubbliche" ottenute) e sociale (grazie all'appartenenza ad un gruppo riconoscibile a sua volta articolazione dell'ordine sociale stesso), ai produttori (cioè, in primis, ai maestri), ma anche ai cittadini (grazie al controllo dei prezzi e soprattutto alla certificazione della qualità dei prodotti). Le gilde sembrano allora emergere come una forma sì di rappresentanza, ma da leggere ed

inquadrare a partire dalle categorie proprie del periodo storico nel quale si affermarono.

Ben distinte dal successivo fenomeno sindacale, esse sono comunque portatrici di un “interesse collettivo”, quest’ultimo a sua volta non sovrapponibile a quello proprio delle organizzazioni nate con la società industriale, date le diverse coordinate sociali, economiche e politiche nel quale si affermano, e saldamente poggiate sulla categoria di “mestiere” quale elemento alla base dello stesso ordine sociale ed economico del tempo: un deposito di saperi e competenze, di tradizioni, di appartenenza e di mutuo riconoscimento, un luogo di apprendimento, lavoro e commercio, irriducibile ad una lettura limitata alla riproposizione di categorie e polarizzazioni (in primis, tra lavoratori e imprenditori, tra pubblico e privato), ereditate dalla modernità industriale.

Smarcata la tentazione di un parallelismo “semplice” tra forme e funzioni storiche della rappresentanza del lavoro, è allora interessante notare l’affinità delle gilde con forme di rappresentanza contemporanee che nascono non per opporsi al potere del capitale, ma come associazione miranti la promozione di un’identità comune, partecipative, e finalizzate alla trasmissione delle conoscenze ⁽³⁴⁸⁾, le quali di rimando utilizzano anche strumenti per il controllo della concorrenza diversi da quelli a cui tradizionalmente la rappresentanza “industriale” fa ricorso: la certificazione delle competenze possedute, la formazione degli associati, il sostegno nelle fasi di transizioni da un impiego all’altro.

In letteratura è stata quindi recentemente avanzata la proposta di ripensare anche la stessa nozione di interesse collettivo: tale espressione starebbe a significare, nell’ambito di queste nuove associazioni di rappresentanza, sì la sintesi degli interessi degli associati, ma basata su nuove strategie di rappresentanza degli interessi e grazie all’utilizzo di innovativi strumenti di regolazione economica e sociale dei mercati:

«Obiettivi quali la regolazione della concorrenza, la riduzione delle asimmetrie informative, lo sviluppo, il riconoscimento e la messa in trasparenza delle competenze, laddove inquadrati non tanto (e non solo) nella logica della tutela dei consumatori ma anche in quella della tutela dei professionisti, potrebbero in questo senso contribuire ad elaborare una nozione moderna di “interesse collettivo” su cui basare, in linea col superamento del Novecento industriale, una idea nuova di rappresentanza del lavoro idonea a ricomprendere anche le associazioni professionali» ⁽³⁴⁹⁾.

⁽³⁴⁸⁾ Si veda ad esempio la diffusione di associazioni che scelgono di chiamarsi “Gilde”, e che si strutturano con forme organizzative “leggere” miranti a promuovere la condivisione di conoscenze e informazioni. Così ad esempio in C. Benner, “Computers in the Wild”: *Guilds and Next-Generation Unionism in the Information Revolution*, in *International Review of Social History*, 48, 2003, pp. 181–204.

⁽³⁴⁹⁾ Così in L. Casano, *Contributo all’analisi dei mercati transizionali del lavoro*, ADAPT University Press, 2020, p. 80.

È interessante notare come questo passaggio, frutto dell'analisi di contemporanee forme di rappresentanza, elenchi funzioni e obiettivi che, con la dovuta cautela, è possibile riconoscere anche al sistema corporativo: il superamento delle asimmetrie informative, la certificazione delle competenze possedute (attraverso l'apprendistato), una sintesi tra interessi non solo di un gruppo di lavoratori ben preciso, ma volta alla tutela anche degli stessi consumatori.

Storicamente sono quindi esistite, come si è dimostrato, forme di rappresentanza che hanno pensato – prima ancora che regolamentato – l'apprendistato secondo categorie non riconducibili a quelle ancora oggi pienamente operative ed ereditate dalle società industriali, ricorrendovi per favorire la formazione dei giovani, la trasmissione dei saperi, il governo sociale dell'innovazione.

Trovandoci oggi al centro di quella che viene identificata come “quarta rivoluzione industriale” è allora legittimo chiedersi se la stessa rappresentanza non debba tornare a riflettere sulle categorie concettuali che utilizza per interpretare e di conseguenza agire nella società contemporanea, verso un superamento dell'orizzonte “industriale” caratterizzato, almeno per quanto riguarda l'apprendistato, dalla centralità del lavoro dipendente, dalla tutela del lavoratore “standard”, dall'espulsione dei processi di apprendimento dai contesti di lavoro, sul suo utilizzo come strumento per l'abbattimento del costo del lavoro. Non per, banalmente, riproporre oggi le caratteristiche principali del sistema corporativo, come potrebbe suggerire un semplicistico parallelismo storico, ma per individuare come la rappresentanza possa ripensare la sua funzione storica di tutela dei bisogni e promozione dello sviluppo alla luce delle sfide poste dalle attuali trasformazioni sociali, economiche e tecnologiche, e così ripensare (anche) il ruolo dello stesso apprendistato come istituto utile alla diffusione dell'innovazione.

Le categorie interpretative ancora oggi diffuse, sorte successivamente al declino delle Gilde, non si sono deterministicamente imposte all'azione della rappresentanza, ma sono frutto di una (implicita) scelta di campo maturata a partire da come, concretamente, queste istituzioni collettive hanno pensato il proprio ruolo al sorgere della società moderna. Il declino dell'apprendistato, le cui origini risalgono almeno alla prima rivoluzione industriale, non ne rappresenta quindi l'inevitabile destino: esso è stato frutto non solo di una mutata organizzazione del lavoro e dell'innovazione tecnologica, ma anche e soprattutto di come la rappresentanza è stata davanti a questi fenomeni, consegnando alla storia quelle categorie con cui, ancora oggi, viene letto – e concretamente regolamentato dagli attori collettivi – questo istituto.

Colta nel suo dinamismo storico, la rappresentanza emerge allora come un fattore decisivo per comprendere anche la stessa storia dell'apprendistato moderno, le cui trasformazioni non sono determinate esclusivamente – ma nemmeno prioritariamente – da fattori esterni, contingenti, ma prima di tutto da come la rappresentanza pensa sé stessa e, di conseguenza, l'apprendistato. Approfondire quest'ultimo punto, alla luce della ricostruzione svolta, è decisivo per arrivare a tracciare alcune, conclusive, prospettive evolutive del rapporto tra rappresentanza, apprendistato e innovazione.

2. Il ruolo della rappresentanza e dei corpi intermedi nella costruzione dell'apprendistato come “sistema”: la lezione del passato

A forme diverse di rappresentanza sono storicamente corrisposte, come si è visto, forme diverse di apprendistato. Una pluralità dovuta anche e soprattutto all'operato della stessa rappresentanza: da come decise (e decide) di intervenire nella regolamentazione della vita economica (e sociale) del proprio tempo, con quali strumenti, con quali finalità, stabilendo quali relazioni con altre realtà della società civile. Identificata questa dinamica nel paragrafo precedente, è ora possibile approfondire se, e come, la ricostruzione svolta fornisca suggerimenti anche alla contemporaneità, nella quale l'apprendistato sembra ormai ridotto ad essere uno strumento del passato, obsoleto e incapace di intercettare i mutati fabbisogni e le nuove esigenze sorte dalle imponenti trasformazioni socioeconomiche più recenti.

Nel contesto preindustriale l'apprendistato era utilizzato anche al di fuori del sistema delle gilde, che non erano quindi l'unica istituzione preposta alla regolamentazione di questo istituto. Ciò nonostante, è stato evidenziato come era all'intervento del sistema corporativo che si rifacevano i privati e altri corpi intermedi nel ricorrere all'apprendistato: è quindi, primariamente, all'apprendistato promosso dalle gilde che è opportuno guardare, per tentare di tratteggiare le caratteristiche di questo istituto nel contesto preindustriale.

Determinante per il suo successo era un sempre precario gioco di equilibri tra rappresentanza e potere pubblico. Quando infatti tra queste dimensioni si realizzava un'integrazione efficace, le certificazioni ottenute in esito al percorso formativo avevano un valore maggiore, potendo essere utilizzate per l'acquisizione di diritti civili (come la cittadinanza locale e la possibilità di aprire bottega). Il potere pubblico con le proprie istituzioni poteva anche favorire un maggiore – ed effettivo – controllo per contrastare forme di abuso dello strumento: è il caso dei tribunali locali dedicati alla risoluzione di controversie tra maestri e apprendisti. Più ancora, quando il sistema pubblico di licenze e brevetti era integrato all'azione della rappresentanza corporativa, permetteva un ricorso

all'apprendistato quale leva per il controllo sociale dell'innovazione tecnologica, permettendo un lento rilascio degli effetti da questa indotti, favorendone allo stesso tempo la diffusione, e garantendo una continua circolarità tra sostenibilità economica e sociale.

In questa relazione e in questo equilibrio il ruolo decisivo per il successo dell'apprendistato era comunque, indubbiamente, quello ricoperto dalle gilde. La collaborazione con altri corpi intermedi e con il potere locale era sì fondamentale, ma se queste non avessero promosso forme di rappresentanza basata sull'identità del mestiere, sulle sue tradizioni e conoscenze, regolandone la trasmissione a partire proprio dall'apprendistato, quest'ultimo avrebbe inevitabilmente perso la sua dimensione (e il suo valore) sociale, economica e formativa. Quest'ultime erano, nel periodo preindustriale, intrinsecamente unite: le gilde si facevano portatrici quindi di un'idea di rappresentanza dove il lavoro era, allo stesso tempo, esperienza di apprendimento continuo e di costruzione dell'identità personale, oltre che leva per la crescita economica locale.

È a partire da questa intrinseca unità che è possibile di rimando comprendere le altre caratteristiche dell'apprendistato: la sua flessibilità e aderenza alle specificità di ogni mestiere, la sua capacità di tenere assieme educazione, formazione e lavoro, il suo utilizzo non tanto e non solo come strumento rimesso alla libera iniziativa individuale, ma come sistema capace di intercettare le geografie dell'innovazione e controllarne le traiettorie, a partire dall'investimento nelle competenze dei più giovani ⁽³⁵⁰⁾.

Questa unità si spezza con la modernità, e l'apprendistato “senza rappresentanza”, regolato e promosso esclusivamente dall'attore pubblico, dimostra tutta la portata di questa trasformazione: l'assenza delle gilde si fa notare non tanto sul piano del valore economico dell'istituto, che continua ad essere un mezzo per l'ottenimento dell'indipendenza economica da parte dei giovani e per ottenere manodopera a basso costo per i lavoratori adulti, o formativo, dato che in alcuni casi processi di effettivo apprendimento era ancora garantiti, ma su quello del sua centralità sociale e, soprattutto, innovativa: non è più un cammino di maturazione personale, permeato da un'idea di mestiere che costituisce uno degli elementi caratterizzanti la persona, e che di rimando favorisce forme di aggregazione collettiva e un ordine sociale ed economico articolato attraverso la sua, plurale, rappresentanza, ma un efficace strumento pubblico per il contrasto alla disoccupazione e all'emarginazione sociale.

⁽³⁵⁰⁾ In questo senso, la lettura proposta si avvicina, tra le altre, alle tesi avanzate da Epstein, che individua nelle gilde, come è stato ricordato, e nell'apprendistato degli elementi decisivi per la diffusione dell'innovazione nel contesto preindustriale. La tesi di Ogilvie, rappresentativa della lettura “classica” del sistema corporativo, appiattisce sul solo piano economiche l'influenza di queste istituzioni, non considerando quindi dimensioni, come quella sociale e formativa, che pure sono risultate centrali nella ricostruzione svolta.

Così pensato, risulta impossibile anche solo immaginarne il valore innovativo, che era prima di tutto determinato, nel periodo preindustriale, dal ruolo svolto dall'attore collettivo: la rappresentanza contribuiva attivamente alla regolazione della vita economica e sociale e interveniva per intercettare le potenziali sfide che potevano minacciarla, promuovendo allo stesso tempo la diffusione delle nuove competenze generate dall'avanzamento tecnologico e organizzativo proprio grazie all'apprendistato. Non era quindi innovativo lo strumento in sé, o la formazione e i metodi adottati, ma la logica con la quale entrava nell'orizzonte degli strumenti a disposizione della rappresentanza per governare i processi di innovazione tecnologica.

È, quindi, la dimensione collettiva dello strumento che si affievolisce alle soglie della modernità, per essere poi riguadagnata, con logiche e finalità ben diverse, con il sorgere della società industriale e grazie all'azione del sindacato. Ma si parla, in questo caso, di un "collettivo" diverso, come si è già avuto modo di sottolineare parlando della nascita della stessa categoria di interesse, appunto, collettivo: è nell'ambito della frattura che sorge all'interno della società industriale che il sindacato prende posizione, decidendo di rappresentare, nella maggior parte dei casi, gli interessi di lavoratori accomunati dallo stato di subordinazione al potere imprenditoriale e dal bisogno economico. È la nascita, cioè, della categoria di "classe", nella quale i lavoratori si riconoscono a partire dalla loro condizione di salariati, schiacciati dal potere imprenditoriale, "contraenti deboli".

Se nel contesto preindustriale la dimensione collettiva si caratterizza come un'esperienza di partecipazione, successivamente essa viene ripensata a partire dalla contrapposizione tra capitale e lavoro. Dalla partecipazione alla contrapposizione, dai mestieri alla classe: è in questa traiettoria che è possibile anche ricostruire i diversi valori, funzioni e risultati dell'apprendistato.

Quest'ultimo nell'ambito del sindacato "industriale" è ridotto a strumento per il controllo dell'offerta di lavoro, della tutela dei lavoratori adulti, del costo del lavoro. È pensato, quindi, come strumento utile al raggiungimento di fini ulteriori e distinti da quelli della formazione ed educazione dei giovani. Non è così in quelle esperienze di rappresentanza moderna che invece ne custodiscono ancora gelosamente il controllo, come nelle *craft unions* o in quella che è stata identificata come "l'aristocrazia del lavoro", dove si assiste anche ad un parziale superamento della contrapposizione – ontologica – tra lavoratori e imprenditori, e dove nascono invece anche alcune, limitate, esperienze di collaborazione organizzativa e gestionale.

Mettere in secondo piano l'impatto travolgente generato dall'adozione di nuove tecnologie e di una nuova organizzazione del lavoro per la comprensione della storia dell'apprendistato è indubbiamente un errore, ma la ricostruzione svolta ha permesso di evidenziare come, da una parte, queste trasformazioni sono

state precedute da rivoluzioni culturali dall'impatto ben più profondo ma infinitamente meno visibili e, dall'altra, che le scelte compiute dalla rappresentanza sono risultate decisive, e non deterministicamente imposte dai fattori ricordati, per la successiva trasformazione anche dello stesso apprendistato.

Sono una diversa idea di lavoro e di persona che si affermano con la società industriale. E non come “prodotto” della trasformazione tecnologica, ma come suo stesso fattore abilitante. Nelle diverse stratificazioni storiche che si è cercato di ricostruire, identificare e ordinare, particolare rilevanza ha ricoperto l'individuazione di un'esperienza che collega il periodo tardo medievale con quello moderno: quella dell'apprendistato “povero”, senza rappresentanza, destinato ai poveri, agli orfani, ai vagabondi. La differenza che questo istituto porta nella storia dell'apprendistato non è di poco conto. Il lavoro, da esperienza educativa e formativa in quanto inserito in un rapporto tra maestro e allievo, la riguadagna solo come addestramento, come processo per la “disciplinizzazione” del soggetto. È questo anche il terreno di sperimentazione di una nuova concezione del tempo, non più naturale, ma meccanico, un tempo programmato, controllato, disciplinato. Il lavoro da esperienza plurale, intrinsecamente relazionale, diventa un luogo di gerarchie, compiti, azioni eseguite e ripetute, dove le relazioni sono esterne al processo produttivo, e spesso di ostacolo a questo ⁽³⁵¹⁾.

Quale rilevanza hanno queste riflessioni per l'analisi condotta, dedicata alla storia dell'apprendistato? Ad una prima lettura, la connessione tra l'epistemologia e l'antropologia moderne e la nascita della società industriale sembra limitarsi alla ricostruzione delle trasformazioni culturali che hanno contraddistinto questo periodo. Ma senza questa nuova idea di lavoro, di tempo, e in generale di soggetto umano, non si sarebbe potuto nemmeno comprendere la nascita del mercato del lavoro moderno: la società capitalistica si afferma a partire da questi presupposti, che a loro volte aprono nuovi spazi per il sorgere di nuove categorie interpretative, nuove conoscenze, nuove modalità di affrontare le problematiche inerenti all'esperienza del lavoro e la sua regolamentazione. La stessa epistemologia moderna, articolata attorno alla separazione tra teoria e pratica, dove il corpo è ridotto a macchina, permette di comprendere la conseguente svalutazione del lavoro manuale e la possibilità di trattarne l'organizzazione, appunto, come l'organizzazione di un sistema interconnesso di macchinari. Da qui anche la necessità di una disciplina dei corpi, di forme di

⁽³⁵¹⁾ Decisiva, per la ricostruzione di queste trasformazioni, è stata lettura dell'opera di Foucault, a cui si rimanda, e in particolare M. Foucault, *Sorvegliare e punire. Nascita della prigione*, Einaudi, 2014 (ma 1975), e M. Foucault, *Le parole e le cose. Un'archeologia delle scienze umane*, Rizzoli, 2016 (ma 1966).

controllo, di gerarchie di potere e di una sorveglianza continua la cui traccia è ancora presente in diverse concezioni contemporanee dell'esperienza lavorativa.

Davanti all'emersione di questi fenomeni, si poté assistere alla crescente irrilevanza, economica e sociale, del sistema corporativo, e al sorgere di nuove istituzioni e di nuovi equilibri di potere. Non solo le regolamentazioni delle gilde non erano più in grado di governare i mercati locali: esse erano ormai un'istituzione appartenente al passato, basata sulla partecipazione ad un'idea di mestiere, e ad un'esperienza del lavoro, ormai scomparse.

Il sindacato muove i suoi primi passi in questo contesto, nel quale la società del tempo disciplinato è già affermata, e dove si sta consumando la polarizzazione tra capitale e lavoro. Che l'azione sindacale portasse però a consolidare questa separazione, allargando le distanze tra lavoratori e imprenditori, arrivando ad organizzare i primi come "classe", non era però una conseguenza necessaria e generata dai fattori culturali, economici e sociali descritti.

Non lo era perché lo stesso mercato del lavoro, come istituzione sociale ⁽³⁵²⁾, è sempre costruito e regolamentato grazie all'apporto decisivo dei corpi intermedi, tra i quali un ruolo storicamente centrale è ricoperto dalla rappresentanza: il mercato, in questo senso, non si impone, ma viene creato. Ma non lo era anche perché è la stessa ricostruzione storica che ci riconsegna una pluralità di esperienze sindacali differenti, basate su diverse logiche di aggregazione e miranti a distinte finalità sociali ed economiche, anche se operative negli stessi contesti.

Che l'apprendistato consegnatoci dalla rivoluzione industriale fosse, quindi, uno strumento permeato da quelle tensioni tra capitale e lavoro che ne oscurarono le particolarità tanto da ridurlo a contratto utile all'abbattimento del costo del lavoro, mentre lo stesso apprendista era sempre più simile ad un "normale" lavoratore dipendente, non fu l'inevitabile conseguenza dell'innovazione tecnologica, ma la risposta a quest'ultima da parte delle parti sociali.

Chiedersi se il primo sindacato avrebbe potuto agire altrimenti è un'operazione astratta: è apparso invece evidente che, anche nella società industriale, sono sorte esperienze di apprendistato ancora incentrate sulla tutela dei mestieri e sulla trasmissione delle conoscenze. Queste esperienze non si sono affermate non tanto per il proprio intrinseco valore (sociale, formativo, economico, innovativo), quanto piuttosto perché hanno seguito, inevitabilmente, le sorti delle esperienze di rappresentanza che le hanno costruite e regolamentate.

⁽³⁵²⁾ Il rimando è qui a R. M. Solow, *Il mercato del lavoro come istituzione sociale*, Il Mulino, 1990.

Ciò che indubbiamente manca, nell'apprendistato "industriale", è il rimando ad una dimensione collettiva nel quale assume un ruolo centrale come parte di un più ampio sistema finalizzato alla regolazione (sociale ed economica) dei mercati. Nel contesto della fabbrica, e dell'esperienza sindacale moderna, l'apprendistato è pensato solo a partire da un'idea di lavoratore ben precisa: un lavoratore subordinato, adulto, già formato o senza particolari fabbisogni formativi, appartenente ad una classe ontologicamente separata da quella dei capitalisti. Il suo ruolo all'interno delle strategie della rappresentanza è funzionale al contrasto di comportamenti scorretti da parte della controparte.

La lezione del passato ci riconsegna invece un apprendistato che porta al cuore della stessa idea di rappresentanza di mestiere, come percorso di maturazione personale e professionale, orientato al raggiungimento di finalità reciprocamente interconnesse tra loro – sociali, economiche, formative, innovative – e saldamente controllato dalle gilde.

L'apprendistato preindustriale è quindi un vero e proprio sistema nel quale dimensione sociale ed economica si intrecciano, a sua volta inserito nell'orizzonte sistemico più ampio proprio dell'azione della rappresentanza. Non, quindi, uno strumento per il raggiungimento di fini ultranei, o semplicemente un contratto tra privati, ma un istituto capace di favorire la circolazione delle conoscenze e dell'innovazione grazie alla formazione dei giovani ad un mestiere con un preciso bagaglio di conoscenze, valori, tradizioni, e dalla riconosciuta valenza sociale.

Tutto questo a partire da un'idea di rappresentanza che sfugge alle polarizzazioni moderne, e che ricomprende in sé gli interessi di lavoratori, maestri del mestiere, e anche clienti e cittadini. Non solo: la centralità dell'apprendistato nella società preindustriale è dovuta anche al ruolo che abbiamo definito "culturale" della stessa rappresentanza, e cioè alla sua promozione di un'idea di lavoro e di mestiere quale articolazione stessa della società, rappresentando così, ricordando il pensiero di Toniolo, il «tessuto connettivo e costruttivo dell'organismo sociale» ⁽³⁵³⁾. Un sistema strettamente connesso alla collaborazione con altre istituzioni, e in particolare con l'attore pubblico: un'alleanza utile soprattutto al raggiungimento di quelle finalità innovative più volte ricordate.

L'apprendistato "industriale" tradisce invece un'impostazione difensiva della rappresentanza, nella quale questo sistema viene meno in quanto non si assiste più ad una circolarità tra competenze, lavori, mestieri, né ad un'apertura – se non in rari casi – verso l'esterno. L'apprendista che terminava il suo percorso non otteneva, infatti, alcun riconoscimento pubblico o sociale, ma veniva semplicemente ricompreso nella più ampia classe dei lavoratori.

⁽³⁵³⁾ Così in L. Cerasi, *Il corporativismo "normale" Giuseppe Toniolo, tra medievalismo, laburismo cattolico e riforma dello Stato*, in *Humanitas*, 1, 2014, pp. 82-103, qui p. 84.

La società non si articolava più attorno e attraverso i mestieri, ma schierandosi tra due fronti contrapposti. L'assenza poi di una vera e propria formazione impediva anche la costruzione di solidi percorsi di carriera, o il sorgere di forme di ulteriore aggregazione professionale. La sua natura difensiva impediva infine anche la costruzione di sinergie con altre istituzioni al fine di massimizzarne i benefici, ad esempio per formare lavoratori in grado di utilizzare tecnologie innovative, o per permettere l'acquisizione della cittadinanza a partire da un'esperienza di educazione, formazione e lavoro.

La lezione del passato sembra quindi indicare nella rappresentanza l'attore centrale per una riscoperta, oggi, dell'apprendistato, a patto però che essa torni prima di tutto a ragionare su sé stessa, sulle proprie forme di aggregazione, sulle finalità perseguite e sui mezzi posti in campo, chiedendosi se essi sono i più efficaci (o meno) per affrontare le sfide poste dalle attuali trasformazioni tecnologiche, sociali, ed economiche. Non basterebbe, infatti, una regolazione più attenta dell'istituto, o un più efficace presidio a livello normativo, se ciò non fosse accompagnato anche da una rivalutazione stessa delle categorie con cui l'apprendistato è pensato ed effettivamente disciplinato da parte degli attori collettivi. Solo provando a ripensare sé stessa, la rappresentanza può anche riscoprire il pieno valore dello stesso apprendistato ⁽³⁵⁴⁾.

3. Nuove sfide, per una nuova rappresentanza?

Tra le numerose sfide poste dalle trasformazioni che oggi abitano il mondo del lavoro e, più in generale, la nostra società, quella della formazione delle professionalità dotate di competenze abilitanti per il governo dei moderni processi organizzativi e produttivi ricopre, indubbiamente, un ruolo centrale.

Ogni rivoluzione industriale ha generato nuovi fabbisogni formativi, così come il suo completo dispiegamento è stato reso possibile dalla disponibilità di lavoratori adeguatamente formati. Se, però, la prima rivoluzione industriale è stata accompagnata da una riorganizzazione del lavoro caratterizzata da una disciplinarizzazione dei corpi, dall'espulsione della conoscenza dal lavoro manuale, dalla costruzione di gerarchie verticistiche, dalla nascita della "classe" lavoratrice – fenomeni, questi, che hanno alimentato un generale impoverimento

⁽³⁵⁴⁾ La regolazione sociale dei mercati chiede infatti il suo coinvolgimento per la risoluzione di problematiche che, come ricorda Commons, non possono essere lasciate esclusivamente alla legge del mercato: «If left to demand and supply, the most valuable resources are not conserved. For labor is both the source of demand for products and the source of supply of the same products. A nation of sick, ignorant, or rebellious workers produces enough products to keep them sick, ignorant, and unpatriotic. Demand-and-supply goes in a circle when the thing demanded is the supply of health, intelligence and the qualities of citizenship». Così in J. R. Commons, *Industrial Goodwill*, McGraw-Hill Book Company, 1919, p. 129.

delle competenze tecniche richieste ai lavoratori, si assiste oggi ad una rinnovata importanza del capitale umano, che si colloca al centro, e non in posizione subalterna, dei moderni processi di creazione del valore.

Se, semplificando, la prima rivoluzione industriale innalzava la macchina e la divisione del lavoro quali fattori decisivi per l'aumento della produttività aziendale, oggi invece l'innovazione richiede la complementare presenza di competenze specialistiche, cioè di lavoratori che non sono semplicemente ridotti ad appendice delle tecnologie adottate, ma le governano attivamente, e che richiedono quindi una preparazione specifica.

Da qui l'importanza della formazione, in particolare, dei giovani, al fine di evitare pericolosi *mismatch* tra quanto appreso durante la permanenza all'interno dei percorsi formativi e educativi e le competenze richieste dal mondo del lavoro. Un'importanza indubbiamente centrale sul piano economico, proprio per evitare fenomeni di impoverimento del capitale umano, con conseguenze importanti anche sulle carriere dei singoli e sulla produttività delle imprese, ma anche sul piano sociale: questo disallineamento formativo potrebbe, infatti, favorire il crescere dei tassi di disoccupazione ed inattività giovanile, a causa dell'incapacità di trovare un lavoro corrispondente – in termini di competenze richieste – a quanto appreso nell'ambito dei percorsi di istruzione e formazione.

Ben si comprende allora l'attuale attenzione nei confronti dell'apprendistato, quale strumento per costruire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro a partire dall'investimento sulle competenze dei più giovani, coinvolti in percorsi che intrecciano e integrano, continuamente, formazione e lavoro ⁽³⁵⁵⁾. Diverse analisi si sono concentrate su questo tema leggendo non solo dal punto di vista dell'individuazione delle competenze di cui dotare i giovani, ma anche da quello del metodo con cui formare queste stesse competenze, che sembra richiedere la messa in discussione del predominio della formazione "tradizionale" e accademica, verso l'adozione di innovazioni didattiche e organizzative – come, appunto, l'apprendistato.

Abbiamo già ricordato grazie alla riflessione, in particolare, di Foucault, come la nascita della società industriale e l'emergere del sistema scolastico siano

⁽³⁵⁵⁾ Non solo apprendistato: più in generale la progettazione di percorsi ibridi è funzionale non tanto al raggiungimento di fini di natura sociale (come, ad esempio, il contrasto della disoccupazione giovanile), ma richiesto per alimentare gli stessi processi, oggi, di costruzione del valore: sul punto si veda M. Tiraboschi, F. Seghezzi, *Il Piano nazionale Industria 4.0: una lettura lavoristica*, in *Labour & Law Issues*, 2, 2016, pp. I.1-I.41, dove si legge: «Lo stesso interesse crescente sull'alternanza, sull'apprendistato scolastico e di alta formazione, sul sistema duale e il tentativo di rilancio della non soddisfacente esperienza dei fondi interprofessionali per la formazione continua degli adulti non sono frutto del caso e, anzi, si muovono proprio in questa direzione che non è circoscritta alla sola formazione della persona e al contrasto della disoccupazione mediante interventi di orientamento e (ri)qualificazione professionale ma, più a fondo, riflette il radicale cambiamento dei contesti di ideazione, progettazione, produzione e sviluppo», p. I.16.

intrecciati: come accade per l'organizzazione del lavoro fordista, sembra allora oggi destinata a tramontare anche un'idea di formazione trasmissiva, esclusivamente frontale, basata sulla passività dei discenti e sull'esposizione orale da parte dei docenti. Piuttosto, si affermano nuove sperimentazioni didattiche, nuove modalità di formare e far emergere le competenze. Più a fondo, viene messa anche in crisi l'unità aristotelica che contraddistingueva l'istruzione, così come l'esperienza lavorativa, nella società industriale: la presenza cioè di spazi e tempi chiari, definiti e conclusivi dedicati all'apprendimento o al lavoro, senza una possibile canale di comunicazione tra questi due ambiti.

Si assiste oggi alla crescente richiesta di una formazione sempre più ibrida, resa possibile dall'intreccio tra luoghi e tempi, dove l'apprendimento è integrato con l'esperienza pratica realizzata nei contesti produttivi. Si creano così figure capaci di favorire, secondo alcuni studi, l'innovazione e la produttività delle imprese perché formati a diretto contatto con le tecnologie più avanzate ⁽³⁵⁶⁾, senza quindi alcun rischio di *mismatch*, ma anche e soprattutto perché in grado di aumentare la c.d. "capacità di assorbimento" ⁽³⁵⁷⁾ aziendale. Con quest'ultimo termine si fa riferimento alla concreta "messa a terra" dell'innovazione nei contesti aziendali, che richiede figure che sappiano integrare conoscenze teoriche e competenze pratiche, così come conoscere il linguaggio (e quindi far dialogare) sia del mondo della ricerca, che dell'organizzazione produttiva.

L'importanza di queste figure assume una rilevanza centrale data anche la personalizzazione delle tecnologie oggi diffuse: non ci si trova più, infatti, in un contesto storico nel quale le macchine e gli strumenti operavano in un regime di standardizzazione dei processi e dei prodotti. Al contrario, il valore è sempre più determinato dalla personalizzazione di quest'ultimi, dalla flessibilità dei processi, dall'innovazione incrementale e continua: i lavoratori non possono più, quindi, essere pensati come segmenti passivi di un'organizzazione rigida e immutabile. La loro formazione deve fornire loro non solo conoscenze specialistiche, ma anche un metodo per l'apprendimento continuo, per la risoluzione di casi complessi, e per la continua ibridazione delle proprie conoscenze e competenze.

Se per formare queste nuove figure professionali sembra necessario ibridare gli stessi metodi didattici, verso l'integrazione tra spazi e tempi della formazione e del lavoro, di conseguenza devono svilupparsi anche solide collaborazioni tra sistemi formativi e imprese, per la progettazione e concreta

⁽³⁵⁶⁾ Il riferimento è qui a C. Rupiotta, J. Meuer, U. Backes-Gellner, *How do apprentices moderate the influence of organizational innovation on the technological innovation process?*, in *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 1, 2021, pp. 1-25.

⁽³⁵⁷⁾ Per una definizione del termine si rimanda a W. Cohen, D. Levinthal, *Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation*, in *Administrative Science Quarterly*, 1, 1990, pp. 128-152. Sul punto si veda anche P. Lewis, *Technicians and Innovation: a Literature Review*, The Gatsby Charitable Foundation, 2019, p. 16.

gestione di questi percorsi. Si comprende così la rilevanza acquisita da quello che i teorici delle organizzazioni chiamano “l’ecosistema dell’innovazione e della formazione”⁽³⁵⁸⁾, corrispondente alla realizzazione di reti, su scala territoriale, di collaborazione continua e non episodica tra centri di ricerca, imprese, enti formativi per l’anticipazione dei fabbisogni emergenti, la realizzazione di percorsi ibridi, lo sviluppo della ricerca applicata alle imprese, la progettazione di forme di formazione continua.

Le sfide qui solamente tratteggiate chiamano in causa, inevitabilmente, la rappresentanza e il suo ruolo nella costruzione e regolazione dei mercati del lavoro. Il superamento (almeno parziale) della società disciplinare e il crollo delle categorie aristoteliche di spazio e tempo mettono infatti in crisi diversi dei presupposti del mondo industriale sui quali essa stessa aveva costruito le basi della propria azione strategica: la tutela del lavoratore dipendente, prevalentemente a tempo indeterminato, lo sviluppo di carriere basate sull’anzianità aziendale, la sola limitata valorizzazione delle competenze effettivamente possedute, il riferimento alla “classe lavoratrice”. Per non parlare, poi delle tensioni che oggi abitano uno dei pilastri della società industriale, e cioè il vincolo sussistente tra tempo di lavoro e retribuzione.

Approfondire tutte le tensioni che abitano la rappresentanza nel contesto della quarta rivoluzione industriale è un compito che eccede i confini della presente ricerca: piuttosto, risulta più interessante tentare di fornire, a partire dalla ricostruzione svolta, indicazioni a proposito di come le dinamiche sussistenti tra rappresentanza e apprendistato possono ulteriormente evolversi, con specifico riferimento alle sfide riguardanti i rapporti tra formazione e lavoro sopra richiamate.

Un primo punto sul quale è opportuno soffermarsi è quello della dimensione territoriale che, come è stato ricordato, risulta centrale nell’attuale geografia del lavoro e dell’innovazione. La rappresentanza è chiamata ad una rinnovata attenzione nei confronti di questo orizzonte⁽³⁵⁹⁾: sia per aderire il più possibile alle specificità produttive localmente presenti, sia per costruire sistemi di apprendistato capaci di rispondere ai fabbisogni formativi del territorio grazie alla collaborazione continua tra tutti i diversi soggetti che compongono l’ecosistema formativo locale.

⁽³⁵⁸⁾ Così ad esempio in R.C.D. Nacamulli, A. Lazazzara (a cura di), *L’ecosistema della formazione. Allargare i confini per ridisegnare lo sviluppo organizzativo*, Egea, 2019.

⁽³⁵⁹⁾ Come già ben evidenziato in A. Coppola, *Lezioni americane. Riattivare il territorio per costruire il sindacato*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, 2, 2013, p. 255-273, che porta anche alcuni casi studio legati a questa “riorganizzazione spaziale” del sindacato. Sul punto si veda anche B. Caruso, *Il sindacato tra funzioni e valori nella “grande trasformazione”*. *L’innovazione sociale in sei tappe*, Working Paper Massimo D’Antona, n. 394, 2019.

L'apprendistato, oggi, non può poggiare esclusivamente sulla formazione aziendale, quale unico canale – e luogo – di apprendimento: per la costruzione di figure ibride e capaci di governare l'innovazione tecnologica è piuttosto necessario progettare percorsi che sappiano integrare saperi diversi, grazie al contributo sia delle imprese, che del sistema formativo. Così facendo è possibile progettare ed effettivamente realizzare percorsi formativi nei quali l'apprendista viene dotato di tutte le competenze abilitanti i moderni processi produttivi. Non solo: ciò che viene così a crearsi è una nuova forma di conoscenza, che torna a radicarsi – come accadeva nel contesto preindustriale – sulla persona del lavoratore, sulla sua mobilità, e sul territorio nel quale viene costruita. Una conoscenza che si alimenta del continuo scambio e collaborazione tra mondo produttivo e sistemi formativi e della ricerca, generando forme di innovazione le cui traiettorie seguono quelle dei giovani formati attraverso questo metodo: ancora una volta, l'innovazione è possibile grazie, prima di tutto, all'investimento nel capitale umano, nella formazione delle persone. Sono quest'ultime, con le loro competenze, a farsi "portatrici sane" di innovazione, grazie ad una conoscenza che è la sintesi risultante dalla contaminazione tra forme e ambiti di conoscenza differenti.

La rappresentanza, identificata come uno degli attori cruciali per la realizzazione di questo sistema, è chiamata a superare un approccio regolatorio incentrato, esclusivamente, sulla dimensione nazionale dell'apprendistato, mirante a fissare standard omogenei per tutto il territorio nazionale, e a "far vivere" questi percorsi a livello territoriale, personalizzandone i contenuti e le caratteristiche in base a quanto, effettivamente, richiesto a livello locale e scendendo in campo per la sua promozione, ponendosi come interlocutore privilegiato sia del sistema formativo che di quello imprenditoriale.

Un collegamento tra questi ultimi due ambiti che dimenticasse la dimensione collettiva dell'apprendistato, mettendo cioè in secondo piano il ruolo della rappresentanza nell'effettiva costruzione di questi percorsi, mancherebbe sempre di quella sintesi tra interessi e di quella valorizzazione sociale ed economica che solo un approccio da un punto di vista collettivo e partecipato può realizzare.

È quello che già accade in quelle sperimentazioni locali che, a partire dalle esigenze formative emergenti dal territorio – come quelle avanzate da specifici distretti industriali ⁽³⁶⁰⁾ –, vedono la costruzione di percorsi di apprendistato indubbiamente efficaci in termini di *placement*, ma ridotti a percorsi di precoce

⁽³⁶⁰⁾ Un esempio è il caso studio raccolto in P. Lewis, *Developing Technician Skills for Innovative Industries: Theory, Evidence from the UK Life Sciences Industry, and Policy Implication*, in *British Journal of Industrial Relations*, 1, 2020 pp. 1-27, e dedicato al settore delle scienze della vita in Inghilterra.

inserimento aziendale, connessi a profili professionali mancanti, però, di quell'orizzonte proprio del "mestiere" che, soprattutto in un contesto nel quale le transizioni tra occupazioni e tra formazione e lavoro sono sempre più frequenti, risulta decisivo per garantire un'occupabilità che vada oltre il solo primo collocamento.

La rappresentanza è quindi sfidata a cambiare prospettiva, guardando all'apprendistato come un sistema il cui scopo oltrepassa la sola formazione dei giovani, per andare a ricomprendere la costruzione di ecosistemi locali di integrazione tra processi di ricerca, apprendimento, e lavoro: l'apprendistato può essere quindi il nodo che tiene assieme questi diversi fili, unendoli nella concreta progettazione di professionalità innovative, frutto dell'ibridazione tra spazi, luoghi e tempi della formazione e del lavoro.

Sono gli stessi ecosistemi a necessitare di questo protagonismo: i soggetti collettivi possono infatti bilanciare gli interessi delle parti coinvolte ma, soprattutto, costruire mestieri: identificare competenze, riconoscere nuove professionalità e i relativi percorsi formativi e di lavoro, attribuirgli valore sociale e criteri identificativi, certificarne il valore sul piano pubblico e privato, contribuendo alla regolazione sociali dei mercati ⁽³⁶¹⁾. Un ecosistema formativo di lavoratori "senza identità", senza una rappresentanza che si faccia carico di dare ad essi una voce comune, di promuoverne la specifica identità sul piano collettivo, certificando le competenze guadagnate e costruendo – attraverso lo stesso apprendistato – i percorsi per raggiungerla, mancherebbe di un elemento fondamentale per la tenuta del sistema stesso, che non può poggiarsi esclusivamente, nella regolazione dei mercati locali, sull'apporto dell'attore pubblico e delle imprese.

Un secondo punto particolarmente interessante per ripensare il binomio tra rappresentanza e apprendistato è quello della rinnovata centralità delle competenze dei lavoratori, veri fattori abilitanti la creazione del valore all'interno dei processi produttivi, quest'ultimi non più soggetti a logiche di standardizzazione vincolante, ma aperti a forme di innovazione incrementale,

⁽³⁶¹⁾ E questo anche grazie all'utilizzo, ripensato in questo orizzonte, degli enti bilaterali costituiti dalla rappresentanza: anche questo è, in parte, un ritorno al passato, se si pensa al ruolo a questi assegnati dalla c.d. "Legge Biagi", che li definisce così: «Organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro attraverso: la promozione di una occupazione regolare e di qualità; l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda; la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati; la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito; la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva; lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento» (d.lgs. 276/2003, art. 2, c. 4).

continua, di collaborazione e di partecipazione tra lavoratori per la produzione di nuova conoscenza.

La lezione del passato ci riconsegna un'idea di apprendistato che, davanti all'innovazione, era utilizzato per favorirne un lento rilascio a livello locale grazie al sistema di patenti e brevetti, così come per diffonderla anche grazie alla mobilità garantita dal periodo da *journeymen*. Queste dimensioni, dimenticate con il sorgere della società industriale, possono oggi tornare centrali. Più in particolare, la rappresentanza può intervenire inserendo l'apprendistato nel più ampio orizzonte degli strumenti a sua disposizione per intercettare l'innovazione e l'aumento della produttività delle imprese, agganciando la realizzazione di piani di sviluppo locale incentrati sull'adozione di nuove tecnologie al coinvolgimento di giovani impegnati in percorsi di apprendistato, utili alla costruzione di professionalità capaci di governare queste nuove tecniche.

È un approccio, questo, che permette di arrecare notevoli benefici anche alle imprese di più limitate dimensioni, nelle quali solo raramente è possibile assistere a processi di innovazione. Quest'ultima entrerebbe in questi contesti grazie all'assunzione di giovani coinvolti in percorsi di apprendistato che, grazie alle conoscenze fornite dalle istituzioni formative esterne all'impresa, e alla collaborazione della rappresentanza nel sistematizzare le competenze nella costruzione di queste nuove professionalità, andando oltre la sola dimensione aziendale, permetterebbero di "mettere a terra" e declinare sulle specifiche caratteristiche – produttive, organizzative – proprie dell'impresa coinvolte le novità introdotte dall'innovazione tecnologica.

Così inteso, l'apprendistato non è quindi un percorso autoreferenziale, capace di migliorare i tassi di occupazione giovanile e contrastare il *mismatch* lamentato dal mondo produttivo, ma un tassello di un sistema più ampio nel quale gli attori sociali collaborano per la costruzione di mercati locali competitivi perché poggiati sul continuo intreccio tra processi di apprendimento, lavoro e innovazione. Un apprendistato che richiede quindi non solo un'attenta regolamentazione da parte della rappresentanza, ma anche una sua rivalutazione quale componente di una più ampia strategia per il governo delle trasformazioni economiche e sociali in atto.

Proprio a proposito di quest'ultimo punto, un approccio autenticamente sistemico a questo istituto, oltrepassante la sua riduzione a strumento per l'abbattimento del costo del lavoro, potrebbe anche riscoprirne la dimensione sociale quale ponte tra generazioni distinte. È qui sufficiente accennare a tutti quei mestieri artigiani, depositi di saperi tramandati da generazioni, che in diversi territori non trovano, oggi, giovani che vogliano proseguirne la tradizione; oppure a quei contesti aziendali nei quali la gestione della forza lavoro più anziana potrebbe solo beneficiare di piani di welfare nei quali gli esperti convertono parte delle loro responsabilità aziendali in tempo dedicato alla formazione dei più

giovani, non solo ad un insieme di competenze tecniche ma – anche qua come è stato ben evidenziato dalla ricostruzione svolta – ad un insieme di saperi tradizionali, legati alla specificità del mestiere o dell'impresa. Anche in questo caso, l'apprendistato va trattato quale parte integrante di strategie più d'ampio respiro, che sappiano affrontare la complessità con cui la rappresentanza è chiamata a misurarsi introducendo strategie innovative, basate su approcci sistemici e capaci di tenere assieme sostenibilità economica e sociale.

Un'evidente differenza sia con il periodo preindustriale, sia con quello successivo, è rappresentata dalla necessità, oggi, di un continuo aggiornamento dei propri saperi e delle proprie competenze. L'apprendistato può, in questo senso, propiziare l'introduzione di un nuovo modo di concepire il valore della stessa formazione: non più come un costo, ma nemmeno semplicemente come un investimento per il raggiungimento di determinati obiettivi prefissati. Piuttosto, la formazione risulta essere un *asset* qualificante l'occupabilità dei lavoratori e soprattutto il mestiere da loro svolto, come corpus di competenze, conoscenze e abilità che determina il loro "valore" sul mercato. Una diversa visione della formazione garantisce allora una rinnovata costruzione sociale dei mestieri, quali dimensioni aggregative incentrate sul possesso e sulla condivisione di saperi che garantiscono una riconoscibilità pubblica e privata.

Promuovere quindi una diversa concezione della formazione quale elemento identificativo e caratterizzante la stessa esperienza lavorativa è un compito, prima di tutto culturale e progettuale che, se posto al centro della strategia della rappresentanza, alimenta anche di rimando una diversa visione sia nei confronti dell'apprendistato, che di tutte quelle forme di formazione continua che risultano essere oggi cruciali per la competitività delle imprese e per la professionalità dei lavoratori.

In questo senso, un diverso sguardo sul valore, per la rappresentanza, della formazione può favorire anche una rinnovata centralità dell'apprendistato quale primo "luogo" nel quale tornare a progettare concretamente l'integrazione tra processi di apprendimento e processi produttivi e organizzativi, riportando le competenze possedute dai lavoratori al centro dello scambio contrattuale, superando l'espulsione della formazione dai contesti produttivi avvenuta col sorgere della società industriale, e il collegato diffondersi del tempo disciplinato quale cardine per la misurazione economica e il controllo organizzativo del lavoro.

Un ulteriore spunto proveniente dalla lezione del passato sottolinea come, al di là di ogni regolamentazione, l'apprendistato si affermi anche grazie ad una flessibilità capace di diversificarne i fini in base ai rispettivi bisogni emergenti. Come esistevano percorsi per la maestranza e percorsi, più brevi, per l'acquisizione di competenze immediatamente spendibili sul mercato, è possibile immaginare che, affianco ad una forte aggregazione identitaria poggiata sui

mestieri come corpus di conoscenze e competenze ben definite, possano essere introdotte forme di apprendistato più brevi, miranti alla riqualificazione professionale e finalizzate all'ottenimento di competenze poi, comunque, adeguatamente certificate. Una flessibilità che sembra portare verso la valorizzazione anche delle molteplici modalità con cui, oggi, si apprende e si lavora, anche al di fuori dell'alveo del lavoro dipendente che ha, invece, caratterizzato la società industriale – e l'apprendistato moderno. È quello che ad esempio sta succedendo negli Stati Uniti, dove diverse associazioni sindacali scelgono di chiamarsi “Gilde” e di rappresentare gruppi di lavoratori accomunati da una forte identità occupazionale, valorizzando le competenze da questi possedute senza identificare le modalità con cui, concretamente, rendono la loro prestazione lavorativa ⁽³⁶²⁾.

Un terzo punto riguarda la necessità, per la rappresentanza, di aprirsi a forme di collaborazioni multilivello con altri corpi intermedi e, soprattutto, con l'attore pubblico. Se tale collaborazione è già di per sé coerente con il paradigma degli ecosistemi dell'innovazione e della formazione, la sua importanza aumenta esponenzialmente nel momento in cui si considera l'importanza di una formazione autenticamente ibrida, esito di un percorso condiviso sia nella sua fase di progettazione che al momento della sua concreta realizzazione. Non è più possibile, oggi, pensare ad un apprendistato esclusivamente “aziendale”, come avveniva nel primo periodo industriale, ma è necessario che al fianco dell'impresa vi siano soggetti educativi capaci di trasmettere e formare le competenze che, insieme alla rappresentanza, avranno identificato come necessarie per lo svolgimento di un determinato mestiere. Allo stesso tempo, tale apertura verso l'esterno deve accompagnarsi ad una rivalutazione anche della stessa impresa quale luogo formativo, superando, anche da questo lato, ogni impostazione disciplinare e riduttiva, nella quale il lavoro è ridotto ad esecuzione di una catena di compiti e allo svolgimento di mansioni per lo più immutabili.

Un quarto e ultimo punto che sembra emergere dalla ricostruzione svolta è rappresentato dalla più volte richiamata importanza di tornare a costruire una rappresentanza di “mestiere” ⁽³⁶³⁾. In un contesto storico caratterizzato da molteplici transizioni occupazionali, l'idealtipo del lavoratore proprio della società industriale sembra essere una categoria ormai inefficace per la

⁽³⁶²⁾ Si veda, oltre al già citato C. Benner, “Computers in the Wild”: *Guilds and Next-Generation Unionism in the Information Revolution*, in *International Review of Social History*, 48, 2003, pp. 181–204, anche J. Amman, *Union and the New Economy. Motion Picture and Television Unions Offer a Model for New Media Professionals*, in *WorkingUSA*, 2, 2002, pp. 111–131; E.G. Coleman, *High-Tech Guilds in the Era of Global Capital*, in *Anthropology of Work Reviews*, 1, 2001, pp. 27-32.

⁽³⁶³⁾ Il riferimento principale è qui a P. Ackers, *Trade Unions as Professional Associations*, in S. Johnstone, P. Ackers (a cura di), *Finding a voice at work. New Perspective on Employment Relations*, Oxford University Press, 2015, pp. 95-126.

progettazione delle strategie della rappresentanza, che devono invece confrontarsi con la rinnovata importanza della formazione, con la presenza di percorsi di carriera discontinui, con l'alternanza di diverse modalità di impiego al di fuori del solo riferimento al lavoro subordinato, superando ed abbandonando il riferimento alla "classe lavoratrice". La centralità delle competenze effettivamente possedute sui mercati del lavoro suggerisce di valorizzarne l'importanza non solo sul piano economico, ma anche su quello sociale, sfidando la rappresentanza a tornare a progettare queste dimensioni cogliendone i continui richiami, superando la priorità storicamente assegnata alla retribuzione – e quindi al valore economico – dell'offerta di lavoro, pensata a partire dal tempo quale categoria omogenea della prestazione svolta.

Una valorizzazione non solo economica, ma anche sociale sta a significare la possibilità di aggregare lavoratori a partire non più dalla loro posizione all'interno dei contesti produttivi, replicando la storica contrapposizione tra capitale e lavoro, o secondo logiche verticistiche e di settore, quanto piuttosto tornare a pensare ad un'aggregazione "per partecipazione", ad una comunità occupazionale: un luogo di saperi, conoscenze e di mutuo riconoscimento, che di conseguenza può dotarsi di strumenti moderni per la tutela di questi nuovi lavoratori – la formazione continua, certamente, ma anche la certificazione delle competenze e, ovviamente, l'apprendistato. Quest'ultimo può essere infatti pensato, ancora una volta in una logica sistemica, quale istituto capace di accompagnare il passaggio dei giovani dai sistemi formativi al mondo del lavoro, fornendo loro non solo un'opportunità di impiego e di ulteriore formazione, ma introducendoli all'interno di una comunità occupazionale, con i suoi valori e le sue caratteristiche proprie.

Una straordinaria leva, quindi, per una nuova rappresentanza capace di sfidare gli steccati tradizionalmente posti tra mondo della formazione e imprese, andando anche ad aggredire problematiche sempre più pressanti quali la crisi demografica, che impone, per la sostenibilità economica e sociale dei territori, di attrarre giovani e di formarli adeguatamente al fine di non disperdere il sempre più prezioso capitale umano locale.

L'appartenenza ad un mestiere può inoltre favorire processi di aggregazione che superano l'appartenenza ad uno specifico settore produttivo e al lavoro dipendente, accompagnando il giovane lavoratore nel suo variegato percorso di carriera, fornendo un supporto costante grazie alla certificazione delle competenze offerte, la messa a disposizione di opportunità formative e la condivisione di informazioni utili inerenti alla propria professionalità.

Ripartire dalle identità professionali e dai mestieri sembra funzionale anche al superamento di pregiudizi culturali che, ancora pienamente operativi, allontanano i giovani dai mestieri manuali, tradizionali e artigiani, alimentando ulteriormente il mismatch giovanile e contribuendo ad impoverire,

economicamente e socialmente, i territori. Non sembra sufficiente investire nella formazione professionale, o prevedere incentivi destinati ai datori di lavoro, per aiutare questi settori ad acquisire le professionalità che richiedono: una rappresentanza invece capace di favorire un ripensamento prima di tutto valoriale e sociale dei mestieri può risultare decisiva nell'orientare le scelte dei più giovani, e per offrire loro non solo redditi adeguati, ma anche e soprattutto prestigio e riconoscibilità sociale.

In conclusione, i quattro punti su cui ci si è soffermati (territori, competenze, collaborazioni, identità e mestieri) sembrano suggerire altrettante indicazioni alla rappresentanza per ripensare l'apprendistato e, così facendo, ripensare anche sé stessa, alla luce delle sfide generate dalle trasformazioni che abitano la società contemporanea.

Le riflessioni sviluppate lungo queste quattro direttrici sono state rese possibili da una ricostruzione storica che, concentrandosi sulle dinamiche sussistenti tra apprendistato e rappresentanza, ha evidenziato l'evoluzione di questo rapporto e la centralità dell'attore collettivo quale protagonista decisivo per l'affermazione di questo istituto. Un protagonismo che grazie all'abbandono di categorie interpretative le quali, come è stato messo in luce, hanno una propria origine culturale e storica, può tornare ad essere, come è stato in passato, un fattore decisivo per una rappresentanza saldamente poggiata sui mestieri, sulle competenze, sul radicamento territoriale, capace di pensare l'apprendistato come sistema utile alla costruzione e regolazione dei mercati, in grado di coniugare sostenibilità economica e inclusione sociale nell'affrontare le sfide poste dall'innovazione.

Un ultimo punto resta ancora da chiarire. Come attuare, concretamente, questo ripensamento? È necessario prima riprogettare l'apprendistato, e così di rimando ripensare anche la rappresentanza, o il contrario? Indubbiamente questi due processi si alimentano vicendevolmente, e vanno quindi pensati come circolari e continui l'uno all'altro, in un costante intreccio che non lascia emergere uno schema predefinito da seguire per il raggiungimento di questi obiettivi.

Sembra comunque emergere come prima sfida, dalla lezione del passato, quella di superare una logica aggregativa basata unicamente, o comunque prioritariamente, sulla contrapposizione e sul bisogno, per andare a riscoprire invece un'idea di partecipazione intenzionale e libera, poggiata sull'appartenenza ad un mestiere quale categoria di riconoscibilità sociale e personale, a sua volta legato ad una rinnovata centralità dei saperi, delle conoscenze e delle competenze. Aggregare lavoratori per partecipazione ad una comunità prima ancora che per contrapposizione al potere della controparte, superando definitivamente il riferimento alla "classe", sembra essere un primo, decisivo, passo verso la riscoperta della stessa rappresentanza quale "tessuto connettivo e ricostruttivo"

della società contemporanea, davanti alle sfide poste dalle trasformazioni economiche e sociali e dall'innovazione tecnologica.

BIBLIOGRAFIA

AA.VV., *Cómo generar empleabilidad para la juventud. Experiencias innovadoras de alternancia formativa en América Latina, el Caribe y la Unión Europea*, EUROsociAL, 2019

Acemoglu D., Johnson S., Robinson J., *The Rise of Europe: Atlantic Trade, Institutional Change, and Economic Growth*, in *The American Economic Review*, 3, 2005

Ackers P., *Trade Unions as Professional Associations*, in Johnstone S., Ackers P. (a cura di), *Finding a voice at work. New Perspective on Employment Relations*, Oxford University Press, 2015, pp. 95-126

Advisory Committee on Vocational Training, *A shared vision for quality and effective apprenticeships and work-based learning*, 2016

Akerlof G. A., *The Market for "Lemons": Quality Uncertainty and the Market Mechanism*, in *The Quarterly Journal of Economics*, 3, 1970, pp. 488-500

Albizu E., Olazaran M., Lavía C., Otero B., *Making visible the role of vocational education and training in firm innovation: evidence from Spanish SMEs in European Planning Studies*, 11, 2017, pp. 2057–2075

Allen R. C., *The British Industrial Revolution in Global Perspective*, Cambridge University Press, 2009

Allen R. C., *Why the industrial revolution was British: commerce, induced invention, and the scientific revolution*, in *The Economic History Review*, 2, 2011, pp. 357-384

Allen R.C., *Spinning their wheels: a reply to Jane Humphries and Benjamin Schneider*, in *Economic History Review*, 4, 2020, pp. 1128–1136

Aminzade R., *Reinterpreting Capitalist Industrialization: A Study of Nineteenth-Century France*, in *Social History*, 3, 1984, pp. 329-350

Amman J., *Union and the New Economy. Motion Picture and Television Unions Offer a Model for New Media Professionals*, in *WorkingUSA*, 2, 2002, pp. 111–131

Ammanati F., *I privilegi come strumento di politica economica nell'Italia della prima età moderna*, in Squassina E., Ottona A. (a cura di), *Privilegi librari nell'Italia del Rinascimento*, Franco Angeli, 2019, pp. 17-38

Anastasia B., *Limiti e opportunità (reali) dell'apprendistato*, in *Rivista il Mulino*, 5, 2013, pp. 816-823

ANPAL, *Secondo rapporto di valutazione della Garanzia Giovani e del programma operativo nazionale iniziativa Occupazione Giovani*, 2019

Arena C. (a cura di), *Lavoro, Volume XI*, Unione tipografica editrice Torinese, 1936

Artusi L., *Le arti e i mestieri di Firenze*, Newton & Compton, 2005

Baethge M., Sergi V., Cefalo R., Kazepov Y., *Young people's disadvantages on the labour market in Italy: reframing the NEET category*, in *Journal of Modern Italian Studies*, 1, 2018, pp. 41-60

Baglioni M., *La rappresentanza dei lavoratori nel tempo*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2, 2020, pp. 1-11

Barassi L., *Diritto corporativo e diritto del lavoro*, Giuffrè, 1942

Barbagallo C., *Capitale e lavoro. Disegno storico*, Consorzio lombardo fra industriali meccanici e metallurgici, Milano 1925

Barbalet J. M., *The "Labor Aristocracy" in Context*, in *Science & Society*, 2, 1987, Vol. 51, pp. 133-153

Bassanini F., Treu T., Vittadini G. (a cura di), *Una società di persone? I corpi intermedi nella democrazia di oggi e di domani*, Il Mulino, 2021

Battelli E., *Il ruolo dei corpi intermedi nel modello italiano di società pluralista*, in *Politica del Diritto*, 2, 2018, pp. 259-294

Becker G.S., *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, The University of Chicago Press, 1993 (ma 1964)

Belfanti C. M., *Guilds, Patents, and the circulation of technical knowledge: northern Italy during the early modern age*, in *Technology and Culture*, 3, 2004, pp. 569-589

Bemis E.W., *Relation of Trade-Unions to Apprentices*, in *The Quarterly Journal of Economics*, 1, 1891, pp. 76-93

Benner C., "Computers in the Wild": *Guilds and Next-Generation Unionism in the Information Revolution*, in *International Review of Social History*, 48, 2003, pp. 181-204

Berg M., *The genesis of 'useful Knowledge'*, in *History of Science*, 2, 2007, pp. 123-133

Bernardi C., *I paratici in processione*, in A. Ambrosioni (a cura di), *Le Corporazioni milanesi e Sant'Ambrogio nel Medioevo*, Silvana, 1997, pp. 53-56
Bevilacqua G., *Il problema degli apprendisti*, in *Rivista Internazionale di Scienze Sociali e Discipline Ausiliarie*, 193, 1909 pp. 45-60

Biagi M., Tiraboschi M., *La rilevanza della formazione in apprendistato in Europa: problemi e prospettive*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 1, 1999, pp. 85-116

Blackstone W., *Commentaries on the Laws of England, Volume I*, John Exshaw, 1766

Bloch M., *Lavoro e tecnica nel medioevo*, Laterza editore, 2004 (ma 1959)

Boggiano A., *Il riconoscimento giuridico delle rappresentanze professionali*, in *Rivista Internazionale di Scienze Sociali e Discipline Ausiliarie*, 125, 1903, pp. 3-12.

Borgioli C., *Tessuti e ricami. Progettualità ed esecuzione tra Medioevo e Rinascimento*, in *Predella*, 3, 2011, pp. 59-73

Bottalico G., Satta V., *I corpi intermedi. Una scommessa democratica*, Ancora, 2015

Braudel F., *La dinamica del capitalismo*, Il Mulino, 2006 (ma 1977)

Braverman H., *Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century*, Monthly Review Press, 1998 (ma 1974)

Brentano L., *L'Industria. Parte II. La questione operaia*, in G. Boccardo (a cura di), *Raccolta delle più pregiate opere moderne italiane e straniere di economia politica*, Unione Tipografica Torinese, 1889

Brentano L., *On the history and development of guilds and the origin of trade unions*, Trubner, 1870

Bruno M., «*Garzone in bottega [...] perché tal arte apparasse*». *L'apprendistato nelle botteghe degli scultori a Genova tra XVII e XVIII secolo*, in Bellavitis A., Frank M., Sapienza V., *Garzoni. Apprendistato e formazione tra Venezia e l'Europa in età moderna*, Universitas Studiorum, 2017, pp. 169-190

Buratti U., Rosolen G., Seghezzi F. (a cura di), *Garanzia Giovani, un anno dopo. Analisi e proposte*, ADAPT Labour Studies e-Book series, n. 43, 2015

Busemeyer M.R., Trampush C., *The Comparative Political Economy of Collective Skill Formation*, in Busemeyer M.R., Trampush C. (a cura di), *The Political Economy of Collective Skill Formation*, Oxford University Press, 2012, pp. 3-38

BusinessEurope, CEEP, ETUC, UEAPME, *Towards a shared vision of apprenticeships: joint statement of the European social partners*, 2016

Cameron R., *The Industrial Revolution: A Misnomer*, in *The History Teacher*, 3, 1982, pp. 377-384

Capalti L., *L'apprendista e il contratto di tirocinio nella storia, nelle legislazioni estere e nel diritto italiano*, Fratelli Bocca, 1909

Caracausi A., *Fra sistema a domicilio e manifattura accentrata. L'istituto degli Orfani Nazzaresi di Padova nella prima metà del Seicento*, in *Mediterranea - ricerche storiche*, 48, 2020, pp. 123-142

Caracausi A., *The price of an apprentice: contracts and trials in the woollen industry in sixteenth century Italy*, in *Mélanges de l'École française de Rome - Italie et Méditerranée modernes et contemporaines*, 1, 2016

- Carinci F., *E tu lavorerai come apprendista (L'apprendistato da contratto "speciale" a contratto "quasi-unico")*, Working Paper "Massimo D'Antona", n. 145, 2012
- Carron, W.J., K.S.G., *Apprenticeship and the Trade Unions*, in *Education + Training*, 2, 1960, pp. 4 – 6
- Caruso B., *Il sindacato tra funzioni e valori nella "grande trasformazione". L'innovazione sociale in sei tappe*, Working Paper Massimo D'antona, n. 394, 2019
- Casano L., *Apprendistato europeo: facile a dirsi?* in *Nuova Secondaria Ricerca*, 2, 2015, pp. 48-53
- Casano L., *Contributo all'analisi dei mercati transizionali del lavoro*, ADAPT University Press, 2020
- CEDEFOP, *Apprenticeships: a pill for every ill?*, Briefing note, 2021
- CEDEFOP, *How many apprenticeship are there in the EU?*, 2021
- CEDEFOP, OECD, *The next steps for apprenticeship*, 2021
- Cerasi L., *Il corporativismo "normale" Giuseppe Toniolo, tra medievalismo, laborismo cattolico e riforma dello Stato*, in *Humanitas*, 1, 2014, pp. 82-103
- Cerrito E., *Corporazioni e crescita economica (secc. XI-XVIII). Tra divisione del lavoro e costruzione del mercato*, in *Studi storici*, 2, 2015, pp. 225-249
- Cerrito E., *Corporazioni, concorrenza, crescita. Riflessioni sulla fenomenologia italiana*, paper presentato al convegno "Concorrenza, mercato, crescita", Banca d'Italia, 2014
- Chaison G., *Unions in America*, Sage, 2006
- Chambers J. D., *Enclosure and Labour Supply in the Industrial Revolution*, in *The Economic History Review*, 3, 1953, pp. 319-343
- Chankseliani M., Anuar A. M., *Cross-country comparison of engagement in apprenticeships: A conceptual analysis of incentives for individuals and firms*, in

International Journal for Research in Vocational Education and Training, 3, 2019, pp. 261-283

Cipolla C.M., *Storia economica dell'Europa pre-industriale*, Il Mulino, 2002 (ma 1974)

Clapham J.H., *An Economic History of Modern Britain*, Cambridge University Press, 1939

Clarke L., *From craft to qualified building labour in Britain: a comparative approach*, in *Labor History*, 4, 2005, pp. 473-493

Cohen W., Levinthal D., *Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation*, in *Administrative Science Quarterly*, 1, 1990, pp. 128-152

Colavizza G., Cella R., Bellavitis A., *Apprenticeship in Early Modern Venice*, in Prak M., Wallis P. (a cura di), *Apprenticeship in early modern Europe*, ed. cit., pp. 106-137

Coleman E.G., *High-Tech Guilds in the Era of Global Capital*, in *Anthropology of Work Reviews*, 1, 2001, pp. 27-32

Comino S., Galasso A., Graziano C., *Brevetti e limitazioni alla concorrenza nei corpi di mestiere della Repubblica di Venezia*, in Squassina E., Ottona A. (a cura di), *Privilegi librari nell'Italia del Rinascimento*, Franco Angeli, 2019, pp. 39-66

Commons J. R., *Industrial Goodwill*, McGraw-Hill Book Company, 1919

Coppens M., *The Lace Industry in France and Belgium*, in Bass-Krueger M., Edwards-Dujardin H., Kurkdjian S. (a cura di), *Fashion, Society, and the First World War*, Bloomsbury Publishing, 2021, pp. 122-133

Coppola A., *Lezioni americane. Riattivare il territorio per costruire il sindacato*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, 2, 2013, p. 255-273

Cowman K., *Apprenticeships in Britain c. 1890 – 1920. An overview based on contemporary evidence*, 2014

Crowston C., *Women, Gender and Guilds in Early Modern Europe*, in *International Review of Social History*, 53, 2008, pp. 19–44

D'agostino S., Vaccaro S., *Apprendistato e qualità: un binomio possibile?*, in *Scuola Democratica*, 2, 2019, pp. 431-444

Dal Borgo M., *La legislazione veneziana in materia di apprendistato*, in Bellavitis A., Frank M., Sapienza V., Garzoni. *Apprendistato e formazione tra Venezia e l'Europa in età moderna*, Universitas Studiorum, 2017, pp. 15-28

Dalitz R., Toner P., *Systems failure, market failure, or something else? The case of skills development in Australian innovation policy*, in *Innovation and Development* 6, 2016, pp. 51–66

Davids K., De Munck B. (a cura di) *Innovation and creativity in Late Medieval and Early Modern European Cities*, Ashgate, 2014

Davids K., *Guilds, guildsmen and technological innovation in early modern Europe: the case of the Dutch Republic*, Paper presentato alla conferenza “*Guilds in Europe*”, Utrecht, 21-22 Gennaio 2000

Davids K., *Public Knowledge and Common Secrets. Secrecy and Its Limits in the Early-Modern Netherlands*, in *Early Science and Medicine*, 3, 2005, pp. 411-427

Davis N. Z., *A Trade Union in Sixteenth-Century France*, in *The Economic History Review*, 1966, New Series, 1, 1966, pp. 48-69

De La Croix D., Doepke M., Mokyr J., *Clans, Guilds, And Markets: Apprenticeship institutions and growth in the pre-industrial economy*, IZA Working Paper, 2016

De Munck B., *Artisans as knowledge workers: Craft and creativity in a long term perspective*, in *Geoforum*, 1, 2019, pp. 227-237

De Munck B., *Commons and the nature of modernity: towards a cosmopolitical view on craft guilds*, in *Theory and Society*, 4, 2021, pp. 1-26

De Munck B., *Gilding golden ages: perspectives from early modern Antwerp on the guild debate, c. 1450 – c. 1650*, in *European Review of Economic History*, 15, 221–253

De Munck B., *Guilds, Labour and the Urban Body Politic Fabricating Community in the Southern Netherlands, 1300–1800*, Routledge, 2019

De Munck B., Kaplan S.L., Soly H. (a cura di), *Learning on the shop floor. Historical Perspectives on Apprenticeship*, Berghahn Books, 2007

De Munck B., *Skills, Trust, and Changing Consumer Preferences: The Decline of Antwerp's Craft Guilds from the Perspective of the Product Market, c.1500–c.1800*, in *International Review of Social History*, 2, 2008, pp. 197–233

De Pleijt A., Nuvolari A., Weisdorf J., *Human capital formation during the first Industrial Revolution: Evidence from the use of steam engines*, in VoxEu, 20 ottobre 2018

De Vries J., *The Industrial Revolution and the Industrious Revolution*, in *The Journal of Economic History*, 2, 1994, pp. 249-270

Deakin S., *The Contract Of Employment: A Study In Legal Evolution*, ESRC Centre for Business Research, University of Cambridge Working Paper N. 203, 2001

Deane P., *The First Industrial Revolution*, Cambridge University Press, 1971

Degrassi D., Franceschi F., *I “segreti di bottega” (XIII-inizi XVI secolo): mito o realtà?*, in Chiffolleau J., Hubert E., Mucciarelli R. (a cura di), *La necessità del segreto. Indagini sullo spazio politico nell'Italia medievale ed oltre*, Viella, 2018, pp. 285-310

Deissinger T., *Apprenticeship Cultures – a comparative view*, in Hemsworth D., Roodhouse S., *Apprenticeship: An Historical ReInvention for a Post Industrial World*, 2004, pp. 43-58

Della Rocca G., *Origine dell'organizzazione professionale: le corporazioni di arti e mestieri nella società medioevale e precedenti nel mondo antico*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2, 2021, pp. 329-340

Desmet K., Greif A., Parente S. L., *Spatial competition, innovation and institutions: the Industrial Revolution and the Great Divergence*, in *Journal of Economic Growth*, 1, 2020, pp. 1-35

Dobb M., *Studies In The Development Of Capitalism*, Routledge & Kegan, 1946

Dodi L., *Gli orfani e la Repubblica. L'istituto milanese dei Martinitt nel triennio rivoluzionario*, in Betri M. L., Bigazzi D. (a cura di) *Ricerche di storia in onore di*

Franco della Peruta, vol. II, *Economia e società*, Franco Angeli, Milano 1996, pp. 458-489

Donges A., Meier J-M. A., Rui S.C., *The Impact of Institutions on Innovation*, Beiträge zur Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik 2016: Demographischer Wandel, 2016

Dunlop J., *English apprenticeship and child labour, a history*, The MacMillan Company, 1912

Dunlop O.J., *Some Aspects of Early English Apprenticeship*, in *Transactions of the Royal Historical Society*, Vol. 5, 1911, pp. 193-208

Durkheim E., *De la division du travail social*, Il Saggiatore, 2016 (ma 1902)

Duso G., *La logica del potere. Storia concettuale come filosofia politica*, Polimetrica, 2007

Eigenmann P., Geiss M., *Doing it for them: corporatism and apprentice activism in Switzerland, 1880–1950*, in *History of Education*, 5, 2016 pp. 570–586

Elbaum W., *Why Apprenticeship Persisted in Britain But Not in the United States*, in *The Journal of Economic History*, 2, 1989, pp. 337-349

Emmenegger P., Graf L., Strebe A., *Social versus liberal collective skill formation systems? A comparative-historical analysis of the role of trade unions in German and Swiss VET*, in *European Journal of Industrial Relations*, 3, 2019, pp. 263-278

Emmenegger P., Seitzl L., *Social partner involvement in collective skill formation governance. A comparison of Austria, Denmark, Germany, the Netherlands and Switzerland*, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, 1, 2020, pp. 27–42

Engels F., *La situazione della classe operaia in Inghilterra*, Feltrinelli, 2021 (ma 1845)

Epstein S. R., *Freedom and Growth: The Rise of States and Markets in Europe, 1300-1750*, Routledge, 2000

Epstein S.R., *Craft Guilds, Apprenticeship, and Technological Change in Preindustrial Europe*, in *Journal of Economic History*, 3, 1998, pp. 684-713

Epstein S.R., *Labour Mobility, Journeyman Organisations and Markets in Skilled Labour in Europe, 14th-18th Century*, in *Le technicien dans la cité en Europe occidentale, 1250-1650*, Collection de l'École française de Rome 325, 2000, pp. 251-269

Epstein S.R., Prak M. (a cura di), *Guilds, Innovation and the European Economy, 1400-1800*, Cambridge University Press, 2009

Epstein S.R., *Transferring technical knowledge and innovating in Europe, c. 1200-c.1800*, LSE Workshop Paper, 2005

European Commission, *European Alliance for Apprenticeship. Monitoring Survey 2019-2020*, 2021

European Commission, *The renewed European Alliance for Apprenticeships. Action plan 2020–2021*, 2020

Faler P., *Cultural aspects of the industrial revolution: Lynn, Massachusetts, shoemakers and industrial morality, 1826–1860*, in *Labour History*, 3, 1974, pp. 367-394

Feldman N. E., Van der Beek K., *Skills choice and skills complementarity in eighteenth century England*, in *Exploration in Economic History*, 1, 2016, pp. 94-113

Finegold D., Wagner K., *Are apprenticeships still relevant in the 21st century? A case study of changing youth training arrangements in german banks*, in *Industrial and Labor Relations Review*, 4, 2002, 667-685

Fitzsimmons M. P., *The National Assembly and the Abolition of Guilds in France*, in *The Historical Journal*, 1, 1996, p. 154

Flake R., Meinhard D., *Digitalisation of apprenticeship in Germany. Status quo and support needs of companies*, in CEDEFOP, OECD, *The next steps for apprenticeship*, 2021, pp. 94-105

Fones-Wolf K., *From craft to industrial unionism in the Window-Glass Industry: Clarksburg, West Virginia, 1900-1937*, in *Labor History*, 1, 1995, pp. 28-49

Foucault M., *Il potere psichiatrico. Corso al college de France (1973-1974)*, Feltrinelli, 2004 (ma 1974)

Foucault M., *Le parole e le cose. Un'archeologia delle scienze umane*, Rizzoli, 2016 (ma 1966)

Foucault M., *Nascita della biopolitica. Corso al Collège de France (1978-1979)*, Feltrinelli, 2015 (ma 1979)

Foucault M., *Sorvegliare e punire. Nascita della prigione*, Einaudi, 2014 (ma 1975)

Franceschi F., *I giovani, l'apprendistato, il lavoro*, in Sanfilippo I.L., Rigon A., *I giovani nel medioevo. Ideali e pratiche di vita Atti del convegno di studio svoltosi in occasione della XXIV edizione del Premio internazionale Ascoli Piceno*, Istituto Storico Italiano per il Medioevo, 2014

Franceschi F., *Il mondo dei salariati urbani*, in Carocci S. (a cura di), *La mobilità sociale nel medioevo*, Ecole française de Rome, 2010, pp. 289-306

Franceschi F., *Il mondo della produzione: artigiani, salariati, Corporazioni*, in F. Franceschi (a cura di), *Il medioevo. Dalla dipendenza personale al lavoro contrattato*, Castelvechi, 2017, pp. 374-420

Franceschi F., *Maestri, compagni, nemici. L'immigrazione qualificata e le Corporazioni nelle città dell'Italia tardo-medievale*, in *Mélanges de l'École française de Rome*, 2, 2019, p. 505-515

Franceschi F., *The Rituals of the Guilds. Examples from Tuscan Cities (Thirteenth to Sixteenth Centuries)*, in Cohn Jr S., Fantoni M., Franceschi F., Ricciardelli F., (a cura di), *Late Medieval and Early Modern Ritual. Studies in Italian Urban Culture*, Turnhout 2013, pp. 65-92

Franz W., Soskice D., *The German apprenticeship system*, in Buttler F., Franz W., Schettkat R., Soskice D., *Institutional frameworks and labor market performance. Comparative views on the U.S. and German economies*, Routledge, 2017 (ma 1995), pp. 208-234

Frumkin M., *Early History of Patents for Invention*, in *Transactions of the Newcomen Society*, 1, 1947, pp. 47-56

Gaeta L., *Sussidiarietà e sicurezza sociale: una prospettiva storica dell'approccio "a più livelli"*, Working Paper "Massimo D'Antona", n. 32, 2005

Galbraith J. K., *Storia dell'economia*, BUR, 1990 (ma 1987)

Gallardo-Albarràn D., De Jong H., *Optimism or pessimism? A composite view on English living standards during the Industrial Revolution*, in *European Review of Economic History*, 1, 2021, pp. 1–19

Gambin L., Hogart T., *Employers' behavioural responses to the introduction of an apprenticeship levy in England: an ex ante assessment*, in *Journal of Vocational Education & Training*, 2020, pp. 1-26

Gamble J., *Modelling the Invisible: The pedagogy of craft apprenticeship*, in *Studies in Continuing Education*, 2, 2001, pp. 185-200

Gauvin J.Fr., *Artisans, machines, and descartes's Organon*, in *History of Science*, 2006, pp. 187–216

Gazzini M., *Proteggere dal rischio e dal bisogno. Forme cripto assicurative nelle corporazioni e nelle confraternite medievali italiane*, in Gamberini A., Mangini M.L., *Flos studiorum. Saggi di storia e di diplomazia per Giuliana Albini*, *Quaderni degli Studi di Storia Medioevale e di Diplomatica*, 3, 2020, pp. 75-92

Gennard J., Dunn S., *The impact of new technology on the structure and organisation of craft unions in the printing industry*, in *British Journal of Industrial Relations*, 1, 1983, pp. 17-32

Giugni G., *Diritto Sindacale*, Cacucci Editore, 2014

Givone S., *Fra terra e cielo. La vera storia della cupola di Brunelleschi*, Solferino, 2020

Goria G., *La cooperazione di classe tra i lavoratori in Italia*, Fratelli Bocca, 1909

Gospel H., *The decline of apprenticeship training in Britain*, in *British Journal of Industrial Relations*, 1, 1995, p. 32-45

Gottardi G., *Ruolo delle corporazioni artigiane nella promozione dell'innovazione tecnologica*, in Massa P. e Moioli A. (a cura di), *Dalla*

corporazione al mutuo soccorso. Organizzazione e tutela del lavoro tra XVI e XX secolo, Franco Angeli, 2004

Grafe R., Gelderblom O., *The Decline of Fairs and Merchant Guilds in the Low Countries, 1250-1650*, in *The Journal of Interdisciplinary History*, 4, 2010, pp. 477-511

Grafe R., Gelderblom O., *The Rise and Fall of the Merchant Guilds: Re-thinking the Comparative Study of Commercial Institutions in Premodern Europe*, in *Journal of Interdisciplinary History*, 4, 2010, pp. 477-511

Gragnotati U., Moschella D., Pugliese E., *The Spinning Jenny and the Industrial Revolution: A Reappraisal*, in *The Journal of Economic History*, 2, 2011, pp.455-460

Greci R., *Le corporazioni. Associazioni di mestiere nell'Italia del Medioevo*, in *Storia e Dossier*, 99, 1995, pp. 71-97

Greif A., Milgrom P., Weingast B. R., *Coordination, Commitment, and Enforcement: The Case of the Merchant Guild*, in *Journal of Political Economy*, 4, 1994, pp. 745- 776

Greinert W. D., *Geschichte der Berufsbildung in Deutschland* in Arnold R., Lipsmeier A. (a cura di), *Handbuch der Berufsbildung. 2. Überarbeitete und aktualisierte Auflage*, VS Verlag, Wiesbaden 2006, pp. 499-508

Gurjewitsch A.J., *Das Weltbild des mittelalterlichen Menschen*, Munchen, Beck, 1980

Gustafsson B., *The rise and economic behaviour of medieval craft guilds an economic-theoretical interpretation*, in *Scandinavian Economic History Review*, 1, 1987, pp. 1-40

Hall P.A., Soskice D. (a cura di), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford University Press, 2001

Hernández-Lara A.B., Moral-Martín J.D., Brunet-Icart I., *Can apprenticeships contribute to innovation in SMEs? The case of Catalonia*, in *International Journal of Training and Development*, 1, 2019, pp. 7-26

Hickson C.R., Thompson E. A., *A new theory of guilds and european economic development*, in *Explorations in economic history*, 2, 1991, pp. 127-168

Hilaire-Pérez L., Verna C., *Dissemination of technical knowledge in the middle ages and the early modern era: new approaches and methodological issues*, in *Technology and Culture*, 3, 2006, pp. 536–556

Hobsbawm E., *Industry and Empire: The Birth of the Industrial Revolution*, The New Press, 1999 (ma 1968)

Hobsbawm J., *Labouring Men: Studies in the History of Labour*, Weidenfeld & Nicolson, 1986 (ma 1964)

Hochmann M., *La formazione del pittore a Venezia durante il Cinquecento*, in A., Frank M., Sapienza V., *Garzoni. Apprendistato e formazione tra Venezia e l'Europa in età moderna*, Universitas Studiorum, 2017, pp. 49-64

Hodgson G.M., *What Are Institutions?*, in *Journal of Economic Issues*, 1, 2006, pp. 1-26

Honeyman K., *The Poor Law, the Parish Apprentice, and the Textile Industries in the North of England, 1780–1830*, in *Northern History*, 2, 2007, pp. 115-140

Humphries J., *English Apprenticeship: A Neglected Factor in the First Industrial Revolution*, in David P.A., Thomas M., (a cura di), *The Economic Future in Historical Perspective, Volume 13*, Oxford University Press, 2006, pp. 73 – 102.

Humphries J., Schneider B., *Losing the thread: a response to Robert Allen*, in *Economic History Review*, 4, 2020, p. 1137-1152

Humphries J., Schneider B., *Spinning the industrial revolution*, in *Economic History Review*, 4, 2019, pp. 126–55

Hyman R., Gumbrell-McCormick R., *Trade unions, politics and parties: is a new configuration possible?*, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, 16, 2010, pp. 315–331

Hyman R., *Industrial Relations. A marxist introduction*, MacMillan, 1975

ILO, *ILO Toolkit for Quality Apprenticeships: Volume I – Guide for policy makers*, 2017

ILO, *ILO Toolkit for Quality Apprenticeships: Volume II – Guide for practitioners to design and implement apprenticeship programmes*, 2020

ILO, *Quality Apprenticeships: Addressing skills mismatch and youth unemployment*, 2020

ILO, *Skilling, upskilling and reskilling of employees, apprentices and interns during the COVID-19 pandemic: Findings from a global survey of enterprises*, 2021

Impellizzieri G., *Appunti per una ricerca sull'apprendistato: una prospettiva di diritto delle relazioni industriali*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 3, 2021, pp. 746-774

Impellizzieri G., *Il sistema duale e l'apprendistato*, in *Nuova Professionalità*, 5, 2021, pp. 61-62

INAPP, *L'apprendistato tra continuità e innovazione. XVIII rapporto di monitoraggio*, 2019

Jacoby D., *The transformation of Industrial apprenticeship in United States*, in *The Journal of Economic History*, 4, 1991, pp. 887-910

Johnson R., *Educational Policy and Social Control in Early Victorian England*, in *Past & Present*, 1, 1970, pp. 96-119

Kapas J., *Industrial revolutions and the evolution of the firm's organization: an historical perspective*, in *Journal of Innovation Economics & Management*, 2, 2008, pp. 15-33

Kaplan S. L., *The luxury guilds in Paris in the eighteenth century*, in *Francia* 9 1981, pp. 257-298

Kaplan S.L., *The Character and Implications of Strife among the Masters inside the Guilds of Eighteenth-Century Paris*, in *Journal of Social History*, 4, 1986, pp. 631-647

Kelly M., Grada C. O., *The Poor Law of Old England: Institutional Innovation and Demographic Regimes*, in *Journal of Interdisciplinary History*, 3, 2010, 339–366

Kieser A., *Organizational, Institutional, and Societal Evolution: Medieval Craft Guilds and the Genesis of Formal Organizations*, in *Administrative Science Quarterly*, 4, 1989, pp. 540-564

Kimeldorf H., *Bringing unions back in (or why we need a new old labor history)*, in *Labor History*, 1, 1991

Kissane C., Prak M., Wallis P., Minns C., *Guilds in the transition to modernity: The cases of Germany, United Kingdom, and the Netherland*, in *Theory and Society*, 3, 2018, pp. 255–291

Kitchel A., *The Ciompi Revolt of 1378: Socio-Political Constraints and Economic Demands of Workers in Renaissance Florence*, Unpublished paper, 2017

Kivinen O., Peltomäki M., *On the Job or in the Classroom? The apprenticeship in Finland from the 17th century to the 1990s*, in *Journal of Education and Work*, 1, 1999, pp. 75-93

Knox W., *Apprenticeship and De-Skilling in Britain, 1850-1914*, in *International Review of Social History*, 2, 1986, pp. 166-184

Kranzberg M., Gies J., *Breve Storia del Lavoro. L'organizzazione del lavoro umano nel suo processo evolutivo*, Mondadori, 1991 (ma 1975)

Kuczera M., 2017, *Striking the right balance: Costs and benefits of apprenticeship*, OECD Education Working Papers, n. 153, 2017

Kuczera M., *Incentives for apprenticeship*, OECD Education Working Papers, n. 152, 2017

Kuhn T.S., *The Structure of Scientific Revolutions*, University of Chicago Press, 1962

Laborda-Pemàn M., *The Economic Impact of the Craft Guilds. A Quantitative Analysis for Dutch and Italian Cities, 1200-1800*, European Historical Economics Society Working Paper, 2013

Lancy D.F., *“First You Must Master Pain”: The Nature and Purpose of Apprenticeship*, in *Anthropology of work review*, 2, 2012, pp. 113-126

Lane J., *Apprenticeship in England, 1600-1914*, Rutledge, 2005

Lauterbach U., *Apprenticeship, History and Development of*, in Husén T., Postlethwaite N. T., (a cura di): *The International Encyclopedia of Education*, Oxford. Pergamon 1994, pp. 310-318

Lazaro R., *Adam Smith: Anthropology and Moral Philosophy*, in *Empresa y Humanismo*, 1, 2010, pp. 145-184

Lee D.J., *Skill, craft and class: a theoretical critique and a critical case*, in *Sociology*, 1, 1981, pp. 56-78

Leonardi M., Pallini M., *Riformare l'apprendistato in Italia*, in *Rivista Il Mulino*, 5, 2013, pp. 824-833

Leone XIII, *Rerum Novarum*, Lettera Enciclica, 1891

Leunig T., Minns C., Wallis P., *How fluid were labour markets in pre-industrial Britain? New evidence from apprenticeship records*, 2010

Leunig T., Minns C., Wallis P., *Networks in the Premodern Economy: The Market for London Apprenticeships, 1600—1749*, in *Journal of Economic History*, 2, 2011, pp. 413-443

Levene A., “*Honesty, sobriety and diligence*”: *master-apprentice relations in eighteenth- and nineteenthcentury England*, in *Social History*, 2, 2008, pp.183-200

Lewis P., *Developing Technician Skills for Innovative Industries: Theory, Evidence from the UK Life Sciences Industry, and Policy Implication*, in *British Journal of Industrial Relations*, 1, 2020 pp. 1-27

Lewis P., *Technicians and Innovation: a Literature Review*, The Gatsby Charitable Foundation, 2019, p. 16

Linder M., *European labor aristocracies: trade unionism, the hierarchy of skill, and the stratification of the manual working class before the First World War*, Campus, 1985

Lis C., Soly H., *"An Irresistible Phalanx": Journeymen Associations in Western Europe, 1300-1800*, in *International Review of Social History*, 39, 1994, pp. 11-52

Lombardo G., *Guilds in early modern Sicily. Causes and consequences of their weakness*, Unpublished PhD Thesis, 2001

Long P.O., *Invention, Authorship, "Intellectual Property," and the Origin of Patents: Notes toward a Conceptual History*, in *Technology and Culture*, 4, 1991, pp. 846-884

Lucassen J., De Moor T., Luiten van Zanden J., *The Return of the Guilds: Towards a Global History of the Guilds in Pre-industrial Times*, in *International Review of Social History*, vol. 53, Supplement 16: *The Return of the Guilds*, 2008, pp. 5-18

Lund H. B., Karlsen A., *The importance of vocational education institutions in manufacturing regions: adding content to a broad definition of regional innovation systems*, in *Industry and Innovation*, 6, 2019, pp. 660-679

Lyon L. S., *Medieval English Apprenticeship as Business Education*, in *The School Review*, 8, 1920, pp. 585-599

Magnusson L., *Nation, State and the Industrial Revolution. The Visible Hand*, Routledge, 2009

Maifreda G., *La disciplina del lavoro. Operai, macchine e fabbriche nella storia italiana*, Mondadori, Milano 2007, pp. 33-56

Marchand T.H.J., *Muscles, Morals And Mind: Craft Apprenticeship And The Formation Of Person*, in *British Journal of Educational Studies*, 3, 2008, 245-271

Marchetti P., *L'essere collettivo. L'emersione della nozione di collettivo nella scienza giuridica italiana tra contratto di lavoro e Stato sindacale*, Giuffrè, 2006

Marglin S.A., *What Do Bosses Do? The Origins and Functions of Hierarchy in Capitalist Production*, in *Review of Radical Political Economics*, 6, 1974, pp. 60-119

Markowitsch J, Wittig W., *Understanding differences between apprenticeship programmes in Europe: towards a new conceptual framework for the changing*

notion of apprenticeship, in *Journal of Vocational Education & Training*, 2020, pp. 1-23

Marshal A., *Le leghe operaie ("Trade Unions")* in C. Arena (a cura di), *Lavoro, Volume XI*, Unione tipografica editrice Torinese, 1936

Marx K., *Il Capitale*, Newton Compton, 2015 (ma 1867)

Marx K., *Manoscritti economico-filosofici*, Feltrinelli, 2004 (ma 1844)

Massagli E., *Il "principio di unità" di apprendistato e tirocini alla prova dell'emergenza Covid-19*, in Garofalo D., Tiraboschi M., Fili V., Seghezzi F. (a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica Contributo sulla nuova questione sociale, Volume IV, Scuola, Università e Formazione a distanza*, ADAPT University Press, 2020, pp. 41-73

Matthies E., Haverkamp K., Thomäc J., Bizerb K., *Does initial vocational training foster innovativeness at the company level? Evidence from German establishment data*, IFH Working Paper n. 30, 2021

Maw P., Solar P., Kane A., Lyons J. S., *After the great inventions: technological change in UK cotton spinning, 1780–1835*, in *Economic History Review*, 1, 2021, pp. 1-34

Mckinlay A., *From Industrial Serf To Wagelabourer: The 1937 Apprentice Revolt In Britain*, in *International Review of Social History*, 1, 1986, pp. 1-18

Mendels F.F., *Proto-Industrialization: The First Phase of the Industrialization Process*, in *The Journal of Economic History*, 1, 1972, pp. 241-261

Merli Brandini P., *Per una storia delle relazioni industriali e di lavoro in Italia: dal totalitarismo alla democrazia*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2, 2011, pp. 309-327

Meyser J., *The production school concept as Europe's first didactically guided vocational training model*, in CEDEFOP, *Towards a history of vocational education and training (VET) in Europe in a comparative perspective*, 2002, pp. 122-136

Minns C., Wallis P., *Rules and Reality: Quantifying the Practice of Apprenticeship in Early Modern Europe*, LSE Working Papers No. 118, 2009

Mocarelli L., *Dalle corporazioni all'impresa manifatturiera*, in G. Maifreda (a cura di), *L'Ottocento. Tradizione e modernità*, Castelvevchi, 2018, pp. 197-219

Mocarelli L., *Entrare al lavoro nelle città dell'Europa preindustriale. Corporazioni e lavoro libero tra teoria e prassi*, in *Opificio della Storia*, 1, 2020, pp. 8-21

Mocarelli L., *Guilds Reappraised: Italy in the Early Modern Period*, in *International Review of Social History, Supplement 16: The Return of the Guilds*, 2008, pp. 159-178

Mocarelli L., *The guilds reappraised: Italy in the Early Modern period*, paper presentato al convegno "The Return of the Guilds", realizzato presso l'Università di Utrecht, dal 5 al 7 ottobre 2006

Mokyr J., *Knowledge, Technology, and Economic Growth During the Industrial Revolution*, in Van Ark B., Kuper G. (a cura di), *Technology and Productivity Growth*, Kluwert, 2000, pp. 253-292.

Mokyr J., *A Culture of Growth: The Origins of the Modern Economy*, Princeton University Press, 2016

Mokyr J., *The Economics of Apprenticeship*, in in Prak M., Wallis P. (a cura di), *Apprenticeship in early modern Europe*, ed. cit., pp. 20-43

Mokyr J., *The Enlightened Economy: An Economic History of Britain, 1700–1850*, Yale University Press, 2010

Mokyr J., *The Intellectual origin of Economic Growth*, in *The Journal of Economic History*, 2, 2005, pp. 285-351

Mokyr J., *The Rise and Fall of the Factory System: Technology, firms, and households since the Industrial Revolution*, in *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*, 1, 2001, pp. 1-45

Mokyr J., *The Gifts of Athena. Historical Origins of the Knowledge Economy*, Princeton University Press, 2002

Moorhouse H. F., *The Significance of the Labour Aristocracy*, in *Social History*, 2, 1981, pp. 229-233

Morello M., *L'organizzazione del lavoro nelle botteghe artigiane tra XIII e XV secolo. Il contratto di apprendistato*, in *Historia et Ius*, 10, 2016, pp. 1-32

Mori G., *Studi di Storia dell'industria*, Editori Riuniti, 1967, e in particolare pp. 3-28

Mougeot C., *From the Tribal to the Open Society: The Role of Medieval Craft Guilds in the Emergence of a Market Order*, in *The Review of Austrian Economics*, 3, 2003, pp. 169–181

Murray J.E., Wallis Herndon R., *Markets for Children in Early America: A Political Economy of Pauper Apprenticeship*, in *The Journal of Economic History*, 2, 2002, pp. 356-382

Musso S., *Le regole e l'elusione. Il governo del mercato del lavoro nell'industrializzazione italiana (1888-2003)*, Rosenber & Sellier, 2004

Musson A.E., *The British Industrial Revolution*, in *Journal of the Historical Association*, 67, 1982, pp. 252–58

Nacamulli R.C.D., Lazazzara A. (a cura di), *L'ecosistema della formazione. Allargare i confini per ridisegnare lo sviluppo organizzativo*, Egea, 2019

Neave G., *Academic drift: Some views from Europe*, in *Studies in Higher Education*, 2, 1979, pp. 143-159

Neff C., *Pauper Apprenticeship in early nineteenth century Ontario*, in *Journal of Family History*, 2, 1996, pp. 144-171

Nelson R. R., Rosenberg N., *Technical Innovation and National Systems*, in R. R. Nelson, (a cura di), *National Systems of Innovation: A Comparative Study*, Oxford University Press, 1993, pp. 3-21

Newton B., Hirst A., Miller L., *Editorial: How do we solve a problem like apprenticeships?*, in *International Journal of Training and Development*, 1, 2019, pp. 1-6

Nielsen K., Tanggaard Pedersen L., *Apprenticeship rehabilitated in a postmodern world?*, in *Journal of Vocational Education & Training*, 4, 2011, 563-573

OECD, EUROSTAT, *Oslo Manual 2018: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation, 4th Edition*, OECD Publishing, 2018

Oexle O.G., *I gruppi sociali e le origini della sociologia contemporanea*, in *Annales ESC*, 1992, n. 3, pp. 751-765

Ogilvie S., *Can We Rehabilitate the Guilds? A Sceptical Re-Appraisal*, Cambridge Working Papers in Economics, n. 0745, 2007

Ogilvie S., *Guilds, Efficiency and Social Capital: evidence from German Proto Industry*, in *The Economic History Review*, 2, 2004, pp. 286-333

Ogilvie S., *How Does Social Capital Affect Women? Guilds and Communities in Early Modern Germany*, in *The American Historical Review*, 2, 2004, pp. 325-359

Ogilvie S., *The economics of guilds*, in *Journal of Economic Perspectives*, 4, 2014, pp. 169-192

Ogilvie S., *The European Guilds. An economic Analysis*, Princeton University Press, 2020

Okazaki T., *Disentangling the effects of technological and organizational changes during the rise of the factory: the case of the Japanese weaving industry, 1905–14*, in *Economic History Review*, 2021, pp. 1–30

Olofsson J., Panican A., *Labour market regulations, changes in working life and the importance of apprenticeship training: A long-term and comparative view on youth transition from school to work*, in *Policy Futures in Education*, 8, 2019, pp. 945-965

O'Neill J., *The Disciplinary Society: From Weber to Foucault*, in *The British Journal of Sociology*, 1, 1986, pp. 42-60

Patchett M., *Historical geographies of apprenticeship: rethinking and retracing craft conveyance over time and place*, in *Journal of Historical Geography*, 55, 2017, pp. 30-43

Penn R., *Trade union organization and skill in the cotton and engineering industries in Britain, 1850-1960*

Perez L.H., Verna C., *Dissemination of Technical Knowledge in the Middle Ages and the Early Modern Era*, in *Technology and Culture*, Vol. 47, 3, 2006, pp. 536-565

Perlman S., *The Principle of Collective Bargaining*, in *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 1, 1936, 154-160

Pigliararmi G., *Legge di Bilancio 2021 e incentivi occupazionali: continua la "penalizzazione" dell'apprendistato?*, in *Bollettino ADAPT*, 23 novembre 2020, n. 43

Pini A.I., *Le Arti in processione: professioni, prestigio e potere nelle città-stato dell'Italia padana medievale*, ora in Pini A.I., *Città, Comuni e Corporazioni nel Medioevo italiano*, Clueb, 1986, pp. 259-291

Pirenne H., *Storica economica e sociale del medioevo*, Newton Compton, 2012 (ma 1922)

Piva M.J., *The Aristocracy of the English Working Class: Help for An Historical Debate in Difficulties*, in *Social History*, 7, 1974, pp. 270-292

Pollard S., *Factory Discipline in the Industrial Revolution*, in *The Economic History Review*, 2, 1963, pp. 254-271

Prak M. (a cura di), *Individual, Corporate and Judicial Status in European Cities (Late Middle Ages and Early Modern Period) / Statuts individuels, status corporatifs et status judiciaires dans les villes europeennes moyen ages et tempes modernes*, Garant, 1996, pp. 255-280

Prak M., *Corporatism and Social Models in the Low Countries*, in *Tijdschrift Voor Sociale En Economische Geschiedenis*, 2, 2014, pp. 281-304

Prak M., *Craft Guilds in North-Western Europe (England, France, Low Countries)*, paper presentato al convegno "The Return of the Guilds", realizzato presso l'Università di Utrecht, dal 5 al 7 ottobre 2006

Prak M., Haru Crowston C., De Munck B., Kissane C., Minns C., Schalk R., Wallis P., *Access to the Trade: Monopoly and Mobility in European Craft Guilds in the Seventeenth and Eighteenth Centuries*, in *Journal of Social History*, 2, 2020, pp. 421-452

Prak M., *Individual, Corporation and Society: the rhetoric of Dutch guilds (18th C.)*, in Boone M., Prak M. (a cura di), *Individual, Corporate and Judicial Status in European Cities (Late Middle Ages and Early Modern Period) / Statuts individuels, status corporatifs et status judiciaires dans les villes europeennes moyen ages et tempes modernes*, Garant, 1996, pp. 255-280

Prak M., Wallis P. (a cura di), *Apprenticeship in Early Modern Europe*, Cambridge University Press, 2020

Prior H., *Karl Marx and the Medieval Economy*, in *The Journal of the Sydney University Arts Association*, 18, 1996, pp. 68-86

Rasini V., *Perché un'antropologia filosofica: le motivazioni di Helmuth Plessner*, in *Etica & Politica*, 2, 2010, pp. 167-168

Rauner F., *Differences in the Organisation of Apprenticeship in Europe: Findings of a Comparative Evaluation Study*, in Rauner F., Smith E., Hauschildt U., Zelloth H. (a cura di), *Innovative Apprenticeships. Promoting Successful School-to-Work Transitions*, Conference Proceedings, 2009, pp. 233-237

Reyerson K.L., *The Adolescent Apprentice/Worker in Medieval Montpellier*, in *Journal of Family History*, 4, 1992, pp. 353-370

Richardson G., *Guilds, laws and markets for manufactured merchandise in late-medieval England*, in *Explorations in Economic History*, 41, 2004, pp. 1-25

Rose M.B., *Social policy and business: parish apprenticeship and the early factory system 1750-1834*, in *Business History*, 4, 1989, pp. 5-32

Rosolen G., Seghezzi F. (a cura di), *Garanzia Giovani due anni dopo. Analisi e proposte*, ADAPT Labour Studies e-Book series, n. 55, 2016

Rosser G., *Crafts, Guilds and the Negotiation of Work in the Medieval Town*, in *Past & Present*, 1, 1997, pp. 3-31

Rottenberg S., *The Irrelevance of Union Apprentice/Journeyman Ratios*, in *The Journal of Business*, 3, 1961, pp. 384-386

Royo J.A.M., *Reconsidering craft guilds in times of decline: regional institutions and urban textile artisans in seventeenth-century Aragon*, in *Journal of European Economic History*, 1, 2016, pp. 121-159

Rudan M., *Il contratto di tirocinio*, Giuffrè, 1961

Rupietta C., Meuer J., Backes-Gellner U., *How do apprentices moderate the influence of organizational innovation on the technological innovation process?*, in *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 1, 2021, pp. 1-25.

Rupietta C., Meuer J., Porto Gómez I., Zabala-Iturriagoitia J.M., Aguirre Larrakoetxea U., *Old Wine in old Bottles: the Neglected Role of Vocational Training Centres in Innovation*, in *Vocations and Learning*, 11, 2018, pp. 205–221

Ryan P., *Apprentice strikes in British metalworking, 1919-69: attributes and interpretation*, in CEDEFOP, *Towards a history of vocational education and training (VET) in Europe in a comparative perspective*, Volume 1, 2002, pp. 46-65

Saba V., *Le esperienze associative in Italia (1861-1922). Contributi per una storia del movimento sindacale in Italia*, Franco Angeli, 1978

Santoni Rugiu A., *Breve storia dell'educazione artigiana*, Roma, Carocci, 2008

Santoro-Passarelli F., *Nozioni di diritto del lavoro*, Jovene, 1952

Šćepanović V., Artiles A. M., *Dual training in Europe: a policy fad or a policy turn?*, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, 1, 2020, pp. 5–26.

Schalk R., *Apprenticeships and craft guilds in the Netherlands, 1600–1900*, CGEH Working Paper Series, 2016

Schalk R., *Splitting the bill. Matching schooling to Dutch labour markets, 1750-1920*, 2015

Schalk R., Wallis P., Crowston C., Lemerchie C., *Failure or Flexibility? Apprenticeship Training in Premodern Europe*, in *Journal of Interdisciplinary History*, 2, 2017, pp. 131–158

Schwarzberg R., *Becoming a London Goldsmith in the Seventeenth Century: Social Capital and Mobility of Apprentices and Masters of the Guild*, London School of Economics Working Paper, n. 141, 2010

Scott J.F., *The Decline of the English Apprenticeship System*, in *The Elementary School Teacher*, 9, 1913, pp. 445-454

Sennet R., *L'uomo artigiano*, Feltrinelli, 2008 (ma 1997)

Seghezzi F., *La nuova grande trasformazione. Lavoro e persona nella quarta rivoluzione industriale*, ADAPT University Press, 2017

Shields J., *Deskilling Revisited: Continuity and Change in Craft Work and Apprenticeship in Late Nineteenth Century New South Wales*, in *Labour History*, 2, 1995, pp. 1-29

Slichter S. H., *Union policies and industrial management*, The Brookings Institution, 1941

Smith A., *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of the Nations*, Oxford University Press, 1975 (ma 1776)

Smith E., *Apprenticeships and 'future work': are we ready?*, in *International Journal of Training and Development*, 1, 2019, pp. 66-88

Smith W., *Industry and the Countryside*, in *The Town Planning Review*, 3, 1954, pp. 207-215

Snell K.D.M., *The apprenticeship system in British history: the fragmentation of a cultural institution*, in *History of education*, 4, 1996, pp. 303-321

Soly H., *The Political Economy of European Craft Guilds: Power Relations and Economic Strategies of Merchants and Master Artisans in the Medieval and Early Modern Textile Industries*, in *International Review of Social History*, Vol. 53, Supplement 16: *The Return of the Guilds*, 2008, pp. 45-71

Sombart W., *L'avvenire del capitalismo*, Mimesis, 2015

Spengler J.J., *Adam Smith on Human Capital*, in *The American Economic Review*, 1, 1977, pp. 32-36

Squicciarini M. P., Voigtländer N., *Human Capital and Industrialization: Evidence from the Age of Enlightenment*, NBER Working Paper, n. 20219, 2015

Streeck W., *Social Institutions and Economic Performance. Studies of Industrial Relations*, in *Advanced Capitalist Economies*, SAGE, 1992, pp. 130-135

Styles J., *The Rise and Fall of the Spinning Jenny: Domestic Mechanisation in Eighteenth-Century Cotton Spinning*, in *Textile History*, 2, 2020, pp. 195-236

Taft P., *On the Origins of Business Unionism*, in *Industrial and Labor Relations Review*, 1, 1963, pp. 20-38

Taylor F.W., *The Principles of Scientific Management*, Harper and Brothers, 1919

Thelen K., *How institutions evolve. The political economy of skills in Germany, Britain, The United States, and Japan*, Cambridge University Press, 2004

Thompson J., *The reception of Lujo Brentano's thought in Britain, 1870-1910*, University of Bristol Working Paper, 2007

Thomson J.K.J., *Transferring the Spinning Jenny to Barcelona: An Apprenticeship in the Technology of the Industrial Revolution*, in *Textile History*, 1, 2003, pp. 24-46

Thornton Burnett M., *Apprentice Literature and the 'Crisis' of the 1590s* in *The Yearbook of English Studies*, Vol. 21, *Politics, Patronage and Literature in England 1558-1658*, 1991, pp. 27-38

Tiraboschi M., *Il problema della occupazione giovanile nella prospettiva della (difficile) transizione dai percorsi educativi e formativi al mercato del lavoro*, Working Paper "Massimo D'Antona", n. 76, 2005

Tiraboschi M., *La disoccupazione giovanile in tempo di crisi: un monito all'Europa (continentale) per rifondare il diritto del lavoro?*, Working Paper "Massimo D'Antona", 91, 2012

Tiraboschi M., *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova ontologia del lavoro nel discorso giuslavoristico*, ADAPT University Press, 2019

Tiraboschi M., *Tra razionalità economica e razionalità giuridica: una lezione dalla emergenza sanitaria da covid-19*, in Tiraboschi M., *Per uno studio della contrattazione collettiva*, ADAPT University Press, 2021

Tiraboschi M., Seghezzi F., *Il Piano nazionale Industria 4.0: una lettura lavoristica*, in *Labour & Law Issues*, 2, 2016, pp. I.1-I.41

Trentin B., *La libertà viene prima. La libertà come posta in gioco nel conflitto sociale*, in S. Cruciani (a cura di), Firenze University Press, 2021

Trexler R. C., *Follow the flag. The Ciompi revolt seen from the streets*, in *Bibliothèque d'Humanisme et Renaissance*, 2, 1984, pp. 357-392

Trivellato F., *Guilds, Technology, and Economic Change in Early Modern Venice*, in Epstein S.R., Prak M. (a cura di), *Guilds, Innovation and the European Economy, 1400-1800*, Cambridge University Press, 2009, pp. 199-231

Truant C.M., *Solidarity and Symbolism among Journeymen Artisans: The Case of Compagnonnage*, in *Comparative Studies in Society and History*, 2, 1979, pp. 214-226

Uotila M., *Apprenticeship Practices in Early Modern Finland*, in Prak M., Wallis P. (a cura di), *Apprenticeship in early modern europe*, ed. cit., pp. 163-186

Vacchina P., *Il rafforzamento del sistema duale. Opportunità per occupazione e formazione*, in *Nuova Professionalità*, 5, 2021, pp. 63-67

Van der Beek K., *England's eighteenth century demand for high-quality workmanship: Evidence from apprenticeship, 1710-1770*, 2013

Van Zanden J.L., *The skill premium and the 'Great Divergence'*, in *European Review of Economic History*, 13, 2009, pp. 121-153

Verboven K., *Introduction: professional collegia: guilds or social clubs?*, in *Ancient Society*, Vol. 41, 2011, pp. 187-195

Walden G., Troltsch K., *Apprenticeship training in Germany – still a future-oriented model for recruiting skilled workers?*, in *Journal of Vocational Education & Training*, 3, 2011, pp. 305-322

Wallis Herndon R., Murray J. E., *Children Bound to Labor: The Pauper Apprentice System in Early America*, Cornell University Press, 2009

Wallis P., *Apprenticeship and Training in Premodern England*, in *Journal of Economic History*, 3, 2008, pp. 832-861

Wallis P., *Apprenticeship, Training and Guilds in Preindustrial Europe*, Economic History Society Working Papers, n. 5064, 2005

Wallis P., *Between apprenticeship and skill: acquiring knowledge outside the academy in Early Modern England*, LSE research online, 2018

Wallis P., Colson J., Chilosì D., *Structural change and economic growth in the British economy before the Industrial Revolution, 1500-1800*, in *Journal of Economic History*, 3, 2018, pp. 862-903

Wallis P., De Munck B., Crowston C., De Kerf R., Hoogenboom M., Kissane C., Minns C., Prak M., *Barriers to Citizenship and Trades in Early Modern Europe*, bEUCitizen Working Paper, 2015

Wallis P., De Munck B., Crowston C., De Kerf R., Hoogenboom M., Kissane C., Minns C., Prak M., *Contracting for Apprenticeship in Early Modern Europe*, bEUCitizen Working Paper, 2016

Wallis P., *Labor, Law, and Training in Early Modern London: Apprenticeship and the City's Institutions*, in *Journal of British Studies*, 4, 2012, pp. 791-819

Wallis P., *The price of human capital in a pre-industrial economy: Premiums and apprenticeship contracts in 18th century England*, in *Explorations in Economic History*, 3, 2013, pp. 335-350

Webb S., Webb B., *Industrial Democracy*, Green and Longmans, 1902 (ma 1897)

Webb S., Webb B., *Storia delle unioni operaie in Inghilterra*, Utet, 1913 (ma 1894)

Weiss M., *Formazione professionale in Germania: il sistema duale*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 1, 2014, pp. 284-299

Wensky M., *Women's Guilds in Cologne in the Later Middle Ages*, in *Journal of European Economic History*, 3, 1982, pp. 631-351

Westermann W. L., *Apprentice Contracts and the Apprentice System in Roman Egypt*, in *Classical Philology*, 3, 1914, pp. 295-315

Wiggins S., Davis J., *Economic Institutions*, IPPG Briefing Paper, 3, 2006

Winch C., *Georg Kerschensteiner. Founding the dual system in Germany*, in *Oxford Review of Education*, 3, 2006, pp. 381-396

Winterton J., *Social dialogue over vocational training in market-led systems*, in *International Journal of Training and Development*, 4, 2000, pp. 26-41

Wolter A., *The German skill formation model in transition: from dual system of VET to higher education?*, in «*Zeitschrift Für Arbeitsmarktforschung*», 2, 2015, pp. 97-112

Wolter S. C., Ryan P., *Apprenticeship*, in Hanushek E. A., Machin S., Woessmann L., (a cura di), *Handbooks in Economics, Vol. 3*, NorthHolland, 2011, pp. 521-576

Woodward D., *The Background to the Statute of Artificers: The Genesis of Labour Policy, 1558-63*, in *The Economic History Review*, 1, 1980, pp. 32-44

Wright C.D., *The apprenticeship system in its relation to industrial education*, Washington Government Printing Office, 1908

Yarbrough A., *Apprentices as Adolescents in Sixteenth Century Bristol*, in *Journal of Social History*, 1, 1979, pp. 67-81

Zago G., *Il lavoro tra pensiero e azione: dalla bottega alla fabbrica*, in Alessandrini G. (a cura di), *Atlante di Pedagogia del Lavoro*, Franco Angeli, 2018, pp. 185-218

Zago G., *La riforma dell'apprendistato nell'Italia della ricostruzione*, in *Rivista di storia dell'educazione*, 1, 2016, pp. 107-124

Zitter I., Hoeve A., *Hybrid Learning Environments. Merging Learning and Work Processes to Facilitate Knowledge Integration and Transitions*, OECD Education Working Paper, 2012, n. 81

Zucca Micheletto B., *Working in and for charity institutions: patterns of employment and actors in the early modern Savoy-Piedmont State*, in *Mediterranea - Ricerche Storiche*. 48, 2020, pp. 199-222