



Il valore dell'apprendistato e della formazione in ambienti di lavoro,
oggi/3 – Per una storia dell'apprendistato e del lavoro dei minori di J.
Dunlop | 1

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni
industriali e di lavoro*

*Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica
dei talenti** scrivi a: selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 24 giugno 2019, n. 24

La presentazione del XVIII rapporto di monitoraggio sull'apprendistato, curato da INAPP e INPS, è stata l'occasione per tornare a riflettere su questo istituto, sulle sue criticità e sulle opportunità ad esso collegate ma mai fino a fondo coltivate nel nostro Paese, fatta eccezione per il settore dell'artigianato. Il dibattito sembra infatti, almeno per ora, ancora fermo alla riproposizione della contrapposizione tra lo "scopo ideale" dell'apprendistato, inteso cioè come strumento di *placement* capace di far dialogare sistemi formativi e mondo delle imprese, e il suo utilizzo effettivo, con l'esclusivo obiettivo di abbattere il costo del lavoro. Può quindi essere utile provare a fare un passo indietro, e cercare di indagare lo scopo e il senso dell'apprendistato nelle sue origini e nella sua storia, cercando di individuare, con una logica di sistema, quali elementi ne hanno contraddistinto l'evoluzione, e da quali di questi sorge la dicotomia sopra riportata, tra finalità ideali ed opportunismo economico. Ci aiuta, in questa indagine, un "classico": J. Dunlop, *English apprenticeship and child labour, a history*, The MacMillan Company, 1912.

Nel medioevo era presente un forte legame tra apprendista e maestro, i quali non solo lavorano ma anche vivevano assieme. L'apprendimento che contraddistingue questa fase storica dell'apprendistato è di tipo mimetico e partecipativo: osservando, ascoltando e imitando il maestro, l'apprendista imparava il mestiere. Il sorgere del capitalismo e delle grandi fabbriche indebolisce, fino a far scomparire, questa relazione personale: l'apprendista è



Il valore dell'apprendistato e della formazione in ambienti di lavoro,
oggi/3 – Per una storia dell'apprendistato e del lavoro dei minori di J.
Dunlop | 2

un dipendente insieme a tanti altri. Potremmo quindi leggere, in questa prima analisi, una coincidenza tra il sorgere della società capitalistica e il tramonto della finalità educativa dell'apprendistato. Sarebbe un errore però affidarsi ad una ricostruzione dicotomica, per la quale al periodo medievale corrisponde un apprendistato che vede al centro la relazione tra maestro e apprendista, concretamente declinata in una convivenza e in un lavoro comune, mentre al periodo moderno e industriale corrisponde invece un apprendistato come “solo” sfruttamento del lavoro dei giovani, causato dallo spezzarsi della relazione personale e umana tra maestro e apprendista. Che ci fossero molti giovani e adolescenti “sfruttati”, cioè impiegati senza ottenere in cambio formazione o uno degli altri benefici connessi ai percorsi d'apprendistato “ufficiali”, era prassi ricorrente anche nel sistema medievale: *«If we turn to mediaeval times we find that the value of child labour as cheap labour was even then recognised [...] In those days, however, the Trade Associations, the Guilds, were strong enough to exert the necessary external authority to prevent the exploitation of child labour»* (p. 18).

Per comprendere le trasformazioni subite dall'apprendistato bisogna guardare non solo all'apprendistato in sé, quanto piuttosto al contesto istituzionale, sociale ed economico in cui si declina. Non va dimenticato che, in epoca medievale, l'idea di apprendistato come percorso d'apprendimento di un mestiere o di una professione prescindeva dal mercato del lavoro che, infatti, è frutto di una costruzione più recente, come istituzione dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, propria del sistema di produzione capitalistico. Non solo. Non basta considerare il contesto istituzionale e sociale, è necessario chiedersi: cos'è stato il lavoro, nel contesto medievale? E come si è trasformato, al sorgere all'orizzonte europeo delle prime grandi fabbriche? Una domanda non solo filosofica, ma che indaga la concreta organizzazione e gestione del lavoro: a questo proposito, Dunlop ricorda che la riorganizzazione del lavoro coincidente con la diffusione della produzione industriale cambiò il ruolo giocato dal giovane lavoratore. Non più un “aiutante”, ma un lavoratore dipendente come gli altri: infatti, l'innovazione tecnologica permetteva di utilizzare gli



adolescenti per gli stessi, meccanizzati compiti a cui sarebbe stato destinati gli adulti, per i quali non c'era bisogno di nessun apprendimento.

Per prima cosa, è opportuno richiamare le caratteristiche principali dell'apprendistato medievale: un contratto, spesso di durata settennale, la cui supervisione era affidata al sistema delle Gilde, con cui il giovane si impegnava ad andare a vivere da un maestro e di lavorare con lui (senza retribuzione), al fine di apprendere il mestiere. Dunlop si concentra poi nel caratterizzare l'apprendistato quale rapporto formativo gestito e controllato dalle Gilde, svolgendo anche una breve analisi sulle origini di queste. Anche lo stesso Stato, con lo Statuto degli Artificieri del 1562, si occupò di regolamentare l'apprendistato, ad esempio fissandone la durata nei sette anni tanto criticati da Adam Smith. Questo Statuto rimane in vigore fino al 1814, quando venne formalmente abrogato: ciò nonostante, la sua storia è la storia di un sempre crescente mancato rispetto dei dettami in esso contenuti, di fatto ritenuti, con l'evolversi storico ed economico, sorpassati e limitanti la nuova organizzazione del lavoro. Lo Statuto elisabettiano, inoltre, non aveva come scopo principale quello di fornire ai giovani competenze tecniche: ragionando così, cercheremmo di applicare categorie di oggi ad un sistema invece molto differente. Formare lavoratori qualificati significava promuovere la diffusione del commercio, l'aumento del volume degli scambi e, soprattutto della ricchezza diffusa: quindi significava maggior possibilità, per la Corona, di entrate economiche sotto forma di tasse. Non si deve quindi guardare a quest'iniziativa solo dal lato della "formazione professionale", ma all'interno del più ampio orizzonte storico del tempo. Questa norma, per essere effettiva, richiedeva la collaborazione degli attori operanti nei diversi territori del Regno, cioè delle Gilde: le quali, però, parzialmente distorsero e utilizzarono secondo i propri fini i contenuti dello Statuto, la cui applicazione è quindi sempre da "filtrare" a partire dalla concreta gestione dell'apprendistato da parte del sistema delle Gilde. L'autore, più avanti nel testo, ricorda scopo e senso dell'apprendistato tardo medievale: *«In its best days apprenticeship was not merely a system of technical instruction, it was also a method of*



Il valore dell'apprendistato e della formazione in ambienti di lavoro,
oggi/3 – Per una storia dell'apprendistato e del lavoro dei minori di J.
Dunlop | 4

education, and indeed the only method available for the majority of boys» (p. 172)

Ma con la rivoluzione del 1649, le gilde perdono l'appoggio della corona. Diventa più difficile chiedere e tutelare il rispetto delle norme, dello Statuto *in primis*. E questo non solo per motivazioni più o meno politiche, ma perché cominciano a diffondersi idee sempre più ostili ad un controllo monopolistico dell'economia, come quello esercitato dal mercantilismo e dal sistema delle gilde, a favore di un'embrionale idea di "libera iniziativa economica", allergica a qualsiasi controllo e limite posto dal pubblico – non a caso, è questa l'epoca in cui John Locke, (*Saggio sull'intelletto umano*, 1689) propone un'idea di individuo e di libertà assolutamente "scorporate" da quelle proprie del contesto tardo medievale e mercantilistico. Non è tanto la scoperta dell'America che permette il passaggio all'età moderna, per quanto riguarda l'apprendistato, ma piuttosto il sorgere di queste ideologie liberali, sostenute da mutamenti politici, economici e tecnici che trasformano l'idea – e la prassi – del lavoro al punto da renderlo oggetto di contrattazione sul nascente mercato del lavoro. Da questo periodo, ogni tentativo delle gilde nel cercare di far valere le proprie regolamentazioni e norme ha sempre minor successo e viene sempre più percepito come un atto di forza e sopruso. In particolare, viene mediamente aumentato il premio che l'apprendista deve pagare al maestro per riceverne formazione, e viene allungata la durata del periodo "di mezzo", tra apprendistato e maestranza, per passare dal primo al secondo: intento evidente è quello di limitare l'accesso e di allungare la durata dell'apprendistato.

In questo periodo iniziano anche a diffondersi maggiormente i c.d. *pauper apprenticeships*: gli apprendistati destinati ai poveri e ai vagabondi. Essendo infatti l'apprendistato un percorso obbligato, in base allo Statuto, le autorità locali poteva decidere di assegnare ad un maestro un adolescente, solo o povero, affinché svolgesse quel percorso che, come abbiamo visto, era più di maturazione personale che professionale, anche se queste due dimensioni erano inestricabilmente legate una all'altra. Per parlare delle trasformazioni dell'apprendistato nella società capitalista



non basta quindi appiattare tutto alla dialettica riguardante l'innovazione tecnologica, e leggere non solo le discontinuità ma anche le continuità con il periodo precedente.

Infatti, gli elementi che caratterizzarono l'apprendistato nella grande industria inglese era già parzialmente presenti, come nel caso dei *pauper apprenticeships*, nel contesto tardo medievale, attraverso l'utilizzo di queste forme di lavoro minorile finalizzate non tanto e non solo all'educazione sopra richiamata, ma allo sfruttamento sottopagato del lavoro minorile. Inoltre, dal XVIII secolo spesso gli apprendisti non vivono più con i maestri, e vengono parzialmente retribuiti per il loro lavoro. **La relazione apprendista - maestro si trasforma, gradatamente, in quella tra lavoratore dipendente - datore di lavoro.**

Ed è con il XVIII secolo che il sistema si sfalda, contemporaneamente all'emergere delle prime forme strutturate di capitalismo industriale: «*The enterprising man with capital behind him was not going to observe the regulations of any company as to the number of workmen he might employ or the amount of goods he might sell [...] Capitalism told against the guild regulation of industry and the domestic system, and what told against the guilds told against apprenticeship*» (p. 225). La forma d'apprendistato più diffusa diventa quella "povera" sopra richiamata, pur con le dovute differenze rispetto al passato. Infatti, la regolamentazione vigente prevedeva che poveri e vagabondi fossero legati ad un apprendistato fino ai 24 anni d'età (20 per le donne): ma lo scopo era più rieducativo, che formativo, ancor più che nell'apprendistato convenzionale. L'apprendistato che invece si diffonde con il sorgere delle grandi fabbriche, è ancora una volta diverso. Il valore dell'apprendistato, nel suo senso proprio, in contrapposizione con il lavoro dei giovani nelle prime fabbriche è ben evidenziato da Dunlop, il quale identifica nel crescente spirito individualista uno dei principali vettori della trasformazione subita dall'apprendista in età industriale, il quale perde la sua valenza educativa e formativa, parallelamente alla sparizione del legame tra apprendista e maestro, riducendosi così ad essere solamente un contratto destinato ai giovani, esclusivamente caratterizzato dalla minore retribuzione ad essi corrisposta.



Il valore dell'apprendistato e della formazione in ambienti di lavoro,
oggi/3 – Per una storia dell'apprendistato e del lavoro dei minori di J.
Dunlop | 6

La trasformazione dell'apprendistato tra tardo medioevo e capitalismo industriale non è repentina né improvvisa. Non è nemmeno ascrivibile alla semplice innovazione tecnologica, quasi che le macchine, da sole, avessero creato lo sfruttamento dei minori. E' invece da leggere in un'ottica di sistema, grazie alla quale è possibile tracciare una vera e propria mappa con la quale orientarsi nell'analisi: è solo considerando la dimensione istituzionale (il ruolo dello Stato e delle leggi, come lo Statuto degli artigiani), quella economica (il superamento del mercantilismo ad opera delle prime forme di capitalismo liberale), quella culturale (l'idea di individuo libero, razionalmente capace di autodeterminarsi e pensato fuori da un sistema di autorità pre-accettate), quella tecnologica (la trasformazione del lavoro, da artigiano ed industriale), e quella sociale (il potere decrescente delle gilde, lo scopo educativo dell'apprendistato, l'allungarsi della distanza tra apprendista e maestro, fino alla sua sparizione) che è possibile leggere l'apprendistato tardo medievale non cristallizzandolo in un'idea astratta ed avulsa dalla storia, ma declinandolo nella concreta prassi del tempo. **Una lettura che sarebbe utile riproporre anche oggi, per comprendere il ruolo che l'apprendistato può giocare nella grande trasformazione del lavoro in atto, abbandonando o almeno integrando in un'ottica di sistema le stanche contrapposizioni che spesso accompagnano le riflessioni sopra richiamate, e che rischiano di non cogliere le autentiche opportunità legate ad un utilizzo efficace dei percorsi d'apprendistato.**

Matteo Colombo

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

[@colombo_mat](#)

Leggi anche

1. [Il valore dell'apprendistato e della formazione in ambienti di lavoro, oggi/2 – Una lezione moderna dall'utilizzo dell'apprendistato nella economia pre-capitalistica](#) Matteo Colombo...
2. [Il valore dell'apprendistato e della formazione in ambienti di lavoro, oggi/1. Rileggendo i](#)



Il valore dell'apprendistato e della formazione in ambienti di lavoro,
oggi/3 – Per una storia dell'apprendistato e del lavoro dei minori di J.
Dunlop | 7

classici del lavoro – Industrial Goodwill di John R. Commons Matteo Colombo...

3. Il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca all'Università degli Studi di Trieste:
una scelta possibile Michele Tritta...
4. La politica del lavoro e le (solite) logiche di breve periodo Emmanuele Massagli*...
5. Apprendistato, diffondiamo le buone pratiche Michele Tiraboschi ...
6. Il contratto unico? Meglio l'apprendistato Francesco Riccardi e Michele Tiraboschi ...