

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO



## **Professioni, organizzazioni, apprendimento: verso un professionalismo riflessivo?**

*Simona Marchi\**

Parlare di professioni oggi rappresenta una triplice sfida: recuperare i tratti principali della riflessione teorica caratterizzata da definizioni, distinzioni e riformulazioni concettuali che sono cambiate nel tempo; capire in che modo tale riflessione teorica può fornire strumenti utili a comprendere le trasformazioni delle identità di lavoro intese in senso più ampio; ragionare sul fatto che definire ciò che le professioni, o il lavoro autonomo, sono oggi, permette di comprendere meglio il tipo di società in cui stiamo vivendo, in particolare per ciò che riguarda i meccanismi di inclusione/esclusione sociale.

Il campo di studi sulle professioni ha riguardato prevalentemente le occupazioni basate su una conoscenza acquisita attraverso un lungo percorso di istruzione ad alto livello e un percorso di formazione specifica per l'esercizio professionale. Tuttavia, fenomeni quali: internazionalizzazione dei mercati, terziarizzazione dell'economia, progressiva precarizzazione delle forme di impiego, riduzione della spesa pubblica, innovazioni tecnologiche, questioni ambientali ed ecologiche, cambiamento del profilo del cittadino-consumatore, sembrano aver modificato il rapporto tra professioni-Stato-organizzazioni, favorendo lo sviluppo di una nuova categoria composta da lavoratori che hanno l'ambizione (la necessità) di agire «come professionisti», spesso senza avere i requisiti necessari per accedere allo status di professionisti riconosciuti nel senso classico del termine. Le questioni che nascono nella sociologia delle professioni, in modo specifico per le professioni liberali o intellettuali, richiedono, oggi, alla prova dei cambiamenti avvenuti nelle economie, nelle forme di organizzazione e di regolazione del lavoro, nelle modalità di accesso alla conoscenza in tutti i paesi industrializzati, alcune riformulazioni tematiche.

\* Simona Marchi è direttrice dell'Area formazione della Fondazione Giuseppe Di Vittorio.

La letteratura sul tema negli ultimi anni ha evidenziato la nascita di un professionalismo<sup>1</sup> senza professioni, indicando con questo termine il diffondersi di lavoratori non professionisti, ispirati tuttavia alle caratteristiche del professionalismo negli aspetti identitari, culturali/formativi e valoriali, nonché il diffondersi di professionisti senza professionalismo, evidenziando così l'irrompere delle logiche organizzative e manageriali nel lavoro dei professionisti, arrivando ad annunciare la fine delle entità professionali per come le abbiamo conosciute fino ad oggi. Sta di fatto che il professionismo, o il professionalismo, riguarda oggi un insieme piuttosto grande e diversificato di occupazioni. Tale diffusione (la *professionalization of everyone* di cui aveva parlato Wilensky nel 1964) coesiste, tuttavia, con una crisi di fiducia nelle professioni e nei professionisti che si è andata recentemente alimentando in molti paesi. Tale fenomeno sarebbe concomitante alla crisi del sistema di istituzioni sociali che controlla i criteri di riconoscimento e l'accesso alla conoscenze e all'*expertise* e, allo stesso tempo al diffondersi, all'interno di un'ideologia neoliberale, di una cultura manageriale fondata sul mercato e sulla performance.

I numerosi cambiamenti intervenuti nella società, nelle organizzazioni, nel mercato del lavoro, hanno spinto alla ridefinizione dei concetti di professione e di professionalismo, mettendo in evidenza soprattutto il carattere relazionale, interdisciplinare e interattivo degli obiettivi professionali. La nozione di professione non riuscirebbe più a tenere conto di tali trasformazioni, pertanto alcuni autori suggeriscono di prendere in considerazione il concetto di «lavoratori della conoscenza» piuttosto che quello di professionisti in senso stretto (Prandstraller 1996; 2000; 2003; Stewart 2001; Alveson 2001), altri consigliano di sviluppare una riflessione partendo dal cambiamento dei concetti di autonomia ed etica professionale (Brint 2006; Hill *et al.* 2013), altri ancora si concentrano sull'analisi delle nuove forme di ibridazione professionale e sullo studio delle strategie che i lavoratori utilizzano per garantire una condotta e una qualità del lavoro corrispondenti agli standard abituali di una professione, anche senza avere lo statuto ufficiale di professionisti (Noordegraaf 2007; 2015; Evetts 2016). Si tratta di discussioni che assumono caratteristiche che variano da paese a paese, in quanto è nel rapporto tra Stato e professioni che vengono sancite forme di regolazione, criteri di abilitazione, percorsi di professionalizzazione.

<sup>1</sup> Con il termine professionalismo si fa riferimento all'elaborazione di Friedson 2002.

Mediante questa produzione culturale possiamo dire che la sociologia delle professioni diviene riflessiva e che tale riflessività è di particolare interesse per il lavoro professionale e per il lavoro autonomo, e più in generale per tutti quei lavori in cui un elevato livello di conoscenza, competenza, discrezionalità e altri aspetti tipici delle professioni in senso stretto, sono centrali. Anche il concetto di identità professionale cambia. Essa sembra divenire sempre più contingente, adattiva, malleabile, ossia: l'oggetto di un processo di costruzione nel tempo, attraverso l'esperienza, i processi di socializzazione ai valori, l'appartenenza a gruppi sociali, il rispetto di codici, e così via. Si tratta di un processo quasi insaziabile. Le transizioni di carriera volute o imposte dal sistema economico e contrattuale esistente, le forme di regolazione del lavoro autonomo, il diffondersi di nuovi lavoratori che si auto-definiscono professionisti senza avere una giurisdizione specifica sulla quale appoggiarsi, favoriscono una ridefinizione delle identità lavorative e professionali, problematizzandole. Alcuni autori abbandonano l'idea di un'identità professionale acquisita una volta per tutte, per abbracciare l'idea che essa possa cambiare come il risultato di un processo di negoziazione, di apprendimento interattivo, riflessivo (Dubar 2010; Paquette 2016; Perrenoud 2001).

Un numero crescente di professionisti, inoltre, lavora oggi in organizzazioni di diverso tipo, nazionali e internazionali, pubbliche, commerciali oppure non-profit o di volontariato. Sempre più spesso diventa difficile sostenere che essi possano mantenere autonomia, pieno controllo del proprio lavoro e discrezionalità nel processo decisionale, quali aspetti centrali dell'identità professionale. Si parla, in alcuni casi, di proletarizzazione del lavoro professionale (Braverman 1974). I professionisti sempre più spesso si trovano a dover rispondere a criteri di management, di performance, di audit, di accreditamento. Ciò mina le specificità del lavoro professionale e allo stesso tempo produce una trasformazione dei processi di costruzione della fiducia, dei meccanismi reputazionali, di riconoscimento, nell'intreccio tra dimensione professionale, cultura organizzativa o manageriale e logiche di mercato. La presenza di professionisti nelle organizzazioni genera degli effetti sia sulle professioni, sia nelle organizzazioni. Alcuni autori, come accennato sopra, usano la nozione di ibridazione per descrivere il processo di co-esistenza e co-penetrazione di principi e caratteristiche del professionalismo, delle organizzazioni e del mercato. Esso genera nuove forme ibride di professionalismo.

Questo articolo intende esplorare, facendo ricorso agli strumenti della sociologia delle professioni e del lavoro, l'intreccio tra professionalismo e organizzazione, cercando di evidenziare i fattori attraverso i quali i lavoratori, siano essi professionisti in senso stretto o lavoratori della conoscenza in senso più ampio, ridefiniscono oggi la propria giurisdizione professionale in rapporto a contenuti del lavoro che cambiano e quale ruolo assumano, in tale processo, le nuove forme di produzione di conoscenza e di apprendimento.

### 1. Le professioni: un oggetto di studio irrequieto

Nella prefazione alla seconda edizione del lavoro *De la division du travail social* (1902), Durkheim auspicava l'emergere di nuove forme, più moderne, di istituzioni professionali volte a favorire l'integrazione sociale degli individui attraverso la trasmissione di regole e di valori professionali, destinate a diventare, in stretto rapporto con lo Stato, il principale meccanismo di regolazione della vita economica e politica, attraverso un sistema di rappresentazione nazionale basato sulle professioni. Le professioni erano destinate, secondo Durkheim, ad adempiere a determinate funzioni, offrendo ai cittadini immersi nelle nuove forme di divisione del lavoro nell'industria capitalistica, la possibilità di partecipare a occupazioni decentralizzate, organizzate in maniera corporativa e aventi una personalità collettiva. La teoria classica delle professioni nasce, dunque, attraverso i contributi dei funzionalisti. Le funzioni a esse associate sono di tipo *nomico*, volte cioè a mantenere l'ordine sociale, mediando gli effetti indesiderati connessi allo sviluppo di un'economia capitalistica. A partire dal lavoro di Durkheim passarono diversi anni, più in Europa che negli Stati Uniti, prima di assistere a uno sviluppo della letteratura specialistica sulle professioni.

I primi saggi pubblicati in Italia su questo tema risalgono agli anni settanta. La prima definizione sociologica di «professione» appare nel *Dizionario di sociologia* (1978) di Luciano Gallino, delineata come una qualsiasi attività lavorativa altamente qualificata, di riconosciuta utilità sociale, svolta da individui che hanno acquisito una competenza specialistica seguendo un lungo corso di studi orientato a tale scopo.

Questo ritardo temporale probabilmente è associabile a una difficoltà della sociologia del lavoro italiana di considerare il lavoro intellettuale quale

oggetto di studio in sé e non soltanto o prioritariamente come il polo ideologicamente contrapposto al lavoro manuale e operaio (Prandstraller 2003). Tale produzione scientifica nasce in Italia, così come in altri paesi, nell'ambito di una riflessione critica sulle trasformazioni in atto nel mondo del lavoro e sostiene prevalentemente la tesi della de-qualificazione dei lavoratori e della proletarizzazione dei ceti medi. Le nuove modalità di lavoro, specie dei tecnici e dei lavoratori non manuali, cominciavano a essere confrontate, da un lato con quelle tipiche del lavoro industriale, dall'altra con quelle delle professioni. Nel contesto della crisi dell'occupazione e dell'inserimento professionale, la problematica delle identità professionali minacciate dalla precarizzazione, dai licenziamenti, dalle nuove forme di razionalizzazione del lavoro e di gestione delle competenze, diviene, a partire dagli anni novanta, una questione centrale.

L'attenzione posta oggi alla *professione intellettuale* o al *lavoratore della conoscenza* (*knowledge workers*) o al *lavoro professionale* è attribuibile prevalentemente alle trasformazioni della società industriale e ai processi di innovazione della società terzariata che hanno richiesto lo sviluppo di nuovi lavori ad alta qualificazione. Tali trasformazioni, che hanno investito il lavoro autonomo e imprenditoriale, il lavoro dipendente, tecnico, il management delle organizzazioni e il lavoro parasubordinato, sono caratterizzate, nell'economia postindustriale, dal crescente sviluppo del contenuto simbolico, informativo e cognitivo dei processi lavorativi e dall'orientamento al servizio. A partire dagli inizi del XXI secolo, dunque, la tematica delle professioni intellettuali ha cominciato a convergere verso quella più complessa dei *knowledge workers*<sup>2</sup>, ossia ha posto l'attenzione sulla costituzione di un nuo-

<sup>2</sup> Secondo Prandstraller (2003) i *knowledge workers* sono caratterizzati da due interpretazioni principali: una che privilegia i fattori strutturali e una che privilegia elementi culturali. La prima sostiene che rientrano nei *knowledge workers*: gli individui la cui legittimazione sociale è legata a ruoli corrispondenti ai vari settori di conoscenza scientifica; oppure gli individui che possiedono uno specifico sapere ben determinato benché non riconosciuto ufficialmente come base conoscitiva di una professione; o che sono sul punto di entrare in una professione mediante studi appropriati; o che mirano a costituire un'attività di tipo professionale idonea a esperire attività utili al funzionamento della società a livello di problemi intellettivi particolarmente complessi. Accanto a questo nucleo vi sono attività intellettuali che non sono riconosciute come professioni come: gli insegnanti, i ricercatori, gli scienziati, i professori universitari, editori, scrittori, musicisti, artisti, bibliotecari, addetti alla difesa e cura del territorio, archeologi ecc. In questo gruppo vanno inclusi anche i membri professionalizzati delle burocrazie civili e militari, i manager professionali, parte degli imprenditori. Si tratta dunque di un ceto in espansione che si estende dai professionisti rientranti nelle professioni ri-

vo ceti, più ampio, formato da persone che partecipano direttamente alla produzione industriale e civile mediante attività intellettuali dalle quali traggono i mezzi di sussistenza. Tale ceti conterrebbe anche le professioni intellettuali, più altre componenti (Prandstraller 1996; 2003).

L'oggetto di studio delle ricerche sulle professioni è cambiato nel corso degli ultimi trenta/quaranta anni, pur partendo da una definizione comune di professione intellettuale, che può essere fatta risalire ai lavori di Talcott Parsons (1939; 1951; 1968), Oswald Hall (1948; 1949), A.M. Carr-Saunders, P.A. Wilson (1964), Ernest Greenwood (1957) e altri fondatori della sociologia delle professioni. Le ricerche sul tema delle professioni intellettuali hanno via via focalizzato come propria base di riferimento il più complesso e generale collettivo dei lavoratori della conoscenza, manager compresi, ossia dei lavoratori che: (1) ricorrono a un sapere che fa riferimento a uno specifico ambito conoscitivo, non universale ma settoriale, riguardante un determinato campo scientifico-tecnologico, che un gruppo fa proprio e sul quale fonda la propria attività sociale; (2) hanno realizzato un percorso di studi, in genere universitari, attraverso il quale tale sapere specifico viene acquisito; (3) apprendono, attraverso un ulteriore tirocinio applicativo, come utilizzare le nozioni e i principi appresi attraverso il curriculum formativo; (4) sono in possesso di un atto di riconoscimento formale mediante il quale venga attestato che quel determinato sapere è utile/necessario per la soluzione di problemi rilevanti che investono la società, posto a fondamento di certi ruoli e funzioni (Prandstraller 2003). L'esplicitazione di tali caratteristiche delle professioni e il loro riconoscimento istituzionale hanno via via trasformato il lavoro intellettuale generico in intervento sociale di tipo specifico, ossia riguardante un ambito limitato e definito del sapere (medicina, ingegneria, avvocatura, chimica, biologia, farmacia ecc.) e, allo stesso tempo, lo hanno reso un fatto strutturale, ossia riguardante l'organizzazione, l'ordine e la produzione della società, attraverso la sua concretizzazione in ruoli.

conosciute agli esercenti di attività intellettuali non generiche che richiedono una preparazione di livello universitario, nonché a quote rilevanti di burocrati civili e militari, manager e imprenditori. La seconda interpretazione privilegia l'elemento della creatività. I *knowledge workers* sarebbero individui che incorporano tale fattore a livelli differenti di intensità. Tale classe incorpora scienziati, ingegneri, professori universitari, poeti, narratori, artisti, attori, designer, architetti, editori, ricercatori, registi, analisti ecc. ossia persone che sanno produrre nuove forme o nuovi paradigmi applicabili alla vita pratica sia nel campo degli oggetti utili, sia nel campo delle strategie, delle arti e delle attività innovative.



A partire dagli anni sessanta si sviluppa una letteratura sociologica, soprattutto nell'ambito dell'interazionismo simbolico, basata sull'analisi dell'agire quotidiano dei professionisti, che mette in discussione i principi di altruismo, eticità e di orientamento al servizio, tipici dell'approccio funzionalista al professionalismo, evidenziando aspetti maggiormente correlati alle dinamiche di potere, come ad esempio: la costruzione di strategie professionali di monopolio economico. Il riferimento, tra i classici, in questo caso è Weber e in particolare il suo concetto di «chiusura sociale» (1968), che fu ripreso per descrivere il modo in cui gruppi costituiti da individui portatori di interessi simili, agiscono legittimamente per perseguire tali interessi, attraverso meccanismi di chiusura ed esclusione, per la redistribuzione di ricompense economiche, sociali e di potere. Gli interazionisti, metodologicamente molto lontani dal modello idealtipico di Weber e molto più orientati agli studi empirici di tipo microsociale, concepiscono la professione come «carriera sociale», ossia come costruzione negoziata socialmente nelle pratiche e nei rapporti sociali (Becker 1962; Hughes 1963).

L'approccio neweberiano definisce, invece, le professioni in funzione della posizione monopolistica che esse occupano nel mercato, nel quale l'accesso a particolari opportunità è limitato a un ristretto gruppo di eletti (Perkin 1979; 1988; Saks 1998; 2012; Allsop, Saks 2003; Sarfatti Larson 1998). Secondo tale filone di studi le professioni si sono affermate sulla base di una chiusura sociale legittimata dallo Stato. Ciò le avrebbe portate al controllo diretto del mercato, delle organizzazioni lavorative e delle definizioni dei bisogni del cliente. Tali studi, seppur realizzati con scarso riferimento a una vasta base empirica, pongono un'attenzione particolare al ruolo degli interessi professionali volti a difendere o intensificare la posizione monopolistica di specifici gruppi. Essi si focalizzano spesso sull'analisi dei conflitti di interesse che circondano le professioni, si sviluppano a livello macro attraverso analisi di tipo sia strutturale sia storico e assumono spesso una posizione critica.

Nell'ambito di questa corrente si colloca anche, intorno agli anni sessanta-settanta, l'approccio marxista, il quale mette in evidenza la relazione tra professioni e rapporti produttivi di classe, all'interno dei quali la posizione dei gruppi professionali è collegata agli interessi della classe capitalistica dominante. Esso si basa su una concezione dello Stato come servitore degli interessi della classe capitalistica e considera le professioni dominanti quali strumenti di controllo, sostegno e riproduzione delle relazioni capitalistiche

di produzione (Braverman 1974; Saunders 2006; Sarfatti Larson 1977). Anche la prospettiva foucaultiana sviluppa un'interpretazione critica dei gruppi professionali, illustrando il carattere disciplinare e di controllo delle istituzioni professionali. Esso mostra come alcune professioni siano diventate parte integrante della struttura dello Stato moderno, proprio nel momento in cui la competenza è stata istituzionalizzata nel processo reale del governare. L'emergere delle professioni e la loro evoluzione contengono, secondo tale approccio, importanti elementi che testimoniano la nascita di nuove forme di governo e di potere (Foucault 1963; 1975). Le professioni sono considerate un elemento chiave nella normalizzazione, controllo e governabilità dei cittadini (Foucault 1979; Johnson 1972).

Non esiste una storia unica relativa alla nascita e al ruolo assunto dalle professioni negli Stati moderni, così come non esiste un solo approccio allo studio delle professioni. In termini molto generali è possibile delineare almeno due macrofiloni di studi: quello europeo, secondo il quale le professioni moderne tendono a organizzarsi in base al modello della pubblica amministrazione, e quello anglo-americano secondo il quale le professioni moderne sarebbero emerse dalla società civile mediante una struttura di tipo associativo e collegiale. Mentre nel professionalismo idealtipico anglo-americano viene evidenziata prevalentemente la libertà dei professionisti di controllare autonomamente le proprie condizioni di lavoro, nell'idealtipo continentale viene enfatizzato il ruolo delle élite amministrative che ottengono le loro cariche grazie a processi codificati, selettivi e basati su credenziali specifiche (Collins 1979; 1981; 1990). Questa differenza tra idealtipi si riflette anche sui percorsi di professionalizzazione: il modello anglo-americano si focalizza sulla nozione di autogoverno di un'occupazione, mentre quello europeo evidenzia il ruolo di una conflittualità politica, finalizzata all'acquisizione di potere, prevalentemente all'interno dell'alta dirigenza.

La specificità di tali approcci riguarda il rapporto tra Stato e professioni che, nella storia del nostro paese, ad esempio, ha radici profonde. Le istituzioni professionali, in particolare nell'Europa continentale, hanno via via regolato il mercato del lavoro, controllando gli accessi, le qualificazioni e anche l'etica dei comportamenti, attraverso il patto con gli Stati nazionali con cui hanno negoziato la delega per l'autoregolazione, sia sul fronte del decentramento dei poteri statali sia su quello delle direttive di organismi sovranazionali (Cassese 1999). Tali compiti in Europa sono propri delle libere associazioni. Oggi le istituzioni professionali stanno affrontando le

conseguenze di una professionalizzazione crescente, della globalizzazione dei mercati del lavoro e della destrutturazione degli Stati nazionali. Emergono infatti questioni istituzionali che riguardano, da un lato, il decentramento regionale, e dall'altro le modalità di accoglienza delle direttive europee relative ai compiti di controllo delle qualità e dell'etica nelle attività professionali. L'internazionalizzazione ha implicato l'accettazione di quei meccanismi legali che hanno richiesto ai corpi professionali di modificare i loro sistemi di abilitazione e di riadattare i loro percorsi formativi a favore di una maggiore armonizzazione standardizzazione dei servizi e delle pratiche professionali (Evetts 2003a). La questione è ancora aperta ma permane la distinzione tra professioni che incidono su interessi generali, perciò meritevoli di specifica tutela, e professioni emergenti che abbiano rilevanza socio-economica. Mentre le prime sono qualificate per l'iscrizione ordinistica, le seconde appaiono maggiormente orientate verso le associazioni riconosciute.

La questione non è di poco conto: scegliere quali gruppi occupazionali siano legittimati ad auto-regolare il proprio mercato del lavoro professionale e ad auto-controllare i compensi economici, nonché l'etica delle attività che rientrano nella propria giurisdizione, e quali gruppi non possano farlo, è materia che attiene alle decisioni politiche.

## 2. Le riformulazioni del professionalismo

Il tema delle professioni si pone al centro del rapporto tra Stato e cittadini in termini di creazione e riconoscimento di una classe media, istruita, quale fondamento di interessi collettivi e di azioni politiche, ossia di una classe di servizio avente prospettive di carriera, stabilità del lavoro, codice deontologico, modo di operare basato sulla fiducia piuttosto che sul controllo di manager o di altri decisori esterni (Goldthorpe 1995). Alcuni autori distinguono tra due tradizioni professionali: il *professionalismo come servizio sociale*, con *l'ethos* teso a fornire servizi universali sulla base del bisogno piuttosto che sulla capacità di pagare, e il *professionalismo come bene di mercato*, basato sulle competenze manageriali e di mercato piuttosto che sulle competenze tecniche professionali (Brint 1994; 2006; Hanlon 1998).

Il modello idealtipico elaborato da Freidson (2001) introduce una terza logica: il professionalismo, considerato come un insieme di istituzioni inter-

connesse in grado di fornire supporto economico e organizzazione sociale per il controllo professionale del lavoro. Il professionalismo connota un soggetto con elevato livello di istruzione, dotato di autonomia lavorativa teoricamente fondata, ossia relativa a una capacità di applicare autonomamente a un campo di attività specifico i concetti di una disciplina ufficiale, e che opera fuori dalle logiche delle burocrazie manageriali e degli scambi di mercato. Si può dire che il professionalismo «esiste quando un'occupazione organizzata ottiene il potere di determinare chi è qualificato a ricoprire un insieme determinato di funzioni, di evitare che altri svolgano quel lavoro e di controllare i criteri in base ai quali valutare l'esecuzione del lavoro stesso» (Freidson 2001, p. 12). L'auto-regolazione è, dunque, l'essenza del professionalismo. Freidson ha caratterizzato l'idealtipo del professionista sottolineandone l'autonomia, l'orientamento al servizio dell'interesse generale della società e ponendo la sua salvaguardia nell'etica professionale istituzionalizzata. La definizione di norme e codici deontologici da parte delle istituzioni professionali, in ciò delegate dallo Stato, comporta che esse abbiano non solo un'autorità cognitiva ma anche etica, e che preservino, tramite il controllo collegiale dei pari, sia le procedure disciplinari e giuridiche, sia, soprattutto, gli ideali di servizio.

Nel modello del professionalismo le specializzazioni sono definite e collegate a determinate occupazioni, i professionisti possiedono il privilegio esclusivo di svolgere i compiti e di determinare quali sono le qualificazioni richieste. I criteri per le procedure di abilitazione alla professione e i titoli accademici, legittimati dall'autorità statale, sono determinati dalle professioni stesse. L'autorità delle professioni è basata sul contenuto dei compiti e sulle relazioni funzionali tra le professioni, piuttosto che sulle condizioni economiche o burocratiche. La stabilità delle professioni è elevata, il grado di differenziazione è medio, la specializzazione si basa sull'autonomia. Il mercato del lavoro è autogovernato attraverso la determinazione dei requisiti per svolgere particolari compiti. L'obbligo di impiegare solo praticanti qualificati è stabilito legalmente. Le traiettorie di carriera sono ben definite attraverso un sistema burocratico-amministrativo e si basano sulla reputazione e sul prestigio conquistati piuttosto che su un sistema di promozioni. Il professionalismo, nella sua forma idealtipica, assume, così, caratteristiche proprie rispetto al modello burocratico e al modello del mercato, per ciò che concerne la divisione del lavoro, le forme di legittimazione delle decisioni, il mercato del lavoro e le carriere, e la formazione specialistica.

Oggi si assiste a una crisi di esclusività degli attributi che tradizionalmente hanno fatto della professione una categoria occupazionale distinta. Tra le ragioni di tale crisi Freidson individua il diffondersi delle logiche del *managerialismo* e del *consumerismo*, quali effetti delle politiche liberiste che si diffondono in tutto il mondo occidentale. La logica consumerista agirebbe attraverso l'*empowerment* del consumatore e l'incremento del suo potere di informazione e di scelta in un mercato di servizi, mentre quella managerialista attraverso lo spostamento del potere decisionale nelle mani di manager. Se l'ideologia del professionalismo è basata sul patrimonio di conoscenze e sulla reputazione del professionista, quella del consumerismo fa riferimento allo scambio economico e al controllo del mercato, mentre quella del managerialismo fa riferimento all'organizzazione e al controllo burocratico.

Il diffondersi della logica economica e liberista nel mercato dei servizi professionali e del discorso razionale ed efficientista nelle organizzazioni dei servizi di interesse pubblico, fa sì che i professionisti che sono al servizio dell'interesse generale debbano dar conto ai gestori del proprio operato, perdendo la propria autonomia, collocandosi all'interno di un mercato dei servizi. Ciò è associato in parte alla decentralizzazione, alla de-regolazione e all'introduzione di forme di libero mercato, ma è correlato soprattutto alle nuove forme di organizzazione, di gestione, di controllo del lavoro professionale e di verifica dei risultati.

Tutto ciò è dirompente rispetto alle stesse identità professionali e rispetto ai margini di autonomia e potere delle professioni, in quanto comporta l'introduzione di nuove forme di costruzione della legittimità e responsabilità dell'agire professionale (*accountability*), che hanno a che fare con criteri di efficienza, meccanismi di controllo e valutazione delle prestazioni e dei risultati (ne sono un esempio le linee-guida e la Ebm – Evidence based medicine, in medicina) (Tousijn 2003). Le innovazioni tecniche-tecnologiche vanno, inoltre, a modificare il processo di produzione ed erogazione dei servizi professionali, rendendolo talvolta, secondo alcuni autori, più povero di contenuti professionali e più accessibile ai clienti (Powell *et al.* 1999). Il diffondersi delle logiche manageriali e di mercato rende insufficiente il dispositivo di accesso alla professione sulla base di credenziali educative verificate da un ordine professionale e mantenute nel tempo. Le nuove logiche sono basate su procedure di evidenza empirica: ciò che conta sono i fatti, i risultati. Si tratta di passaggi complessi che vanno a incidere direttamente

sulle identità professionali, sui confini e sulla distribuzione del potere all'interno e tra gruppi professionali.

Sulla scia di tali trasformazioni anche il linguaggio contemporaneo del professionalismo si è via via trasformato (Evetts 2003b; 2006; 2013). Esso non è più prodotto all'interno dei gruppi professionali, ma diventa strumento di potere che anche i datori di lavoro utilizzano con l'obiettivo di incitare i lavoratori (professionisti e non) a interiorizzare le aspettative dell'impresa: qualità, disponibilità, flessibilità, soddisfazione del cliente ecc. Il professionalismo, in questi casi, è utilizzato per convincere, per persuadere i lavoratori a comportarsi in modo coerente rispetto alle aspettative imposte dal management e a raggiungere gli obiettivi che le organizzazioni o le istituzioni ritengono appropriati, efficaci ed efficienti. Emerge dunque un ruolo crescente dell'organizzazione e dei suoi vincoli sui lavoratori, anche su quelli più qualificati (Courpasson 1994; 2000). Il professionalismo può diventare, così, un discorso (Evetts 2014; 2016) usato dai manager, dai policy maker o dalle agenzie di reclutamento, come meccanismo disciplinare al fine di diffondere, far incorporare specifiche identità e comportamenti lavorativi, specie in nuovi contesti occupazionali. L'appel del professionalismo, fondato sulle retoriche dell'autonomia, della competenza, della discrezionalità nel processo decisionale, orientamento al servizio, controllo del proprio lavoro, può essere utilizzato come potente strumento motivazionale, di seduzione e di controllo a distanza. La realtà è che tale discorso spesso cela il fatto che i valori professionali vengono sostituiti con quelli organizzativi, il controllo collegiale con quello burocratico, gerarchico, manageriale, l'autonomia basata su competenze, *expertise* e fiducia del cliente con obiettivi manageriali e organizzativi, la discrezionalità con la standardizzazione delle pratiche e con il controllo. In molti contesti, in cui i valori e le specificità del professionalismo sono imposti dall'alto, quest'ultimo è utilizzato come strumento ideologico per favorire cambiamenti occupazionali, riorganizzazioni, trasformazioni. Tale retorica è utilizzata anche come strumento di policy, a sostegno dei percorsi di mobilità, di occupabilità e apprendimento lungo l'arco della vita (Fournier 1999).

Il professionalismo appare oggi come uno degli indicatori delle trasformazioni del lavoro nei mercati e nelle organizzazioni postindustriali (Evetts 2003b). Nelle organizzazioni che investono in alta qualificazione sono, infatti, ampiamente diffuse, tra i lavoratori, le caratteristiche delle professioni classiche, quali l'autonomia nell'applicazione delle conoscenze durante l'e-

esercizio dell'attività lavorativa e il controllo del proprio lavoro. Ma mentre l'autonomia è l'essenza del professionalismo, l'etica ne è l'anima (Giannini 2003, p. 15). La questione si pone quindi in termini di fiducia tra cittadini e professionisti rispetto all'idea di qualità del servizio o della prestazione professionale.

### **3. Professioni e organizzazioni: una difficile concettualizzazione comune**

Per diverso tempo la sociologia delle professioni e quella delle organizzazioni hanno sviluppato separatamente le loro concettualizzazioni e le loro ricerche. Negli ultimi anni si assiste a un avvicinamento, che sembra essere dovuto più alle trasformazioni delle caratteristiche delle professioni e delle condizioni del loro esercizio che a un'esigenza endogena di co-costruire nuovi modelli interpretativi. L'introduzione degli aspetti più manageriali, di organizzazione del lavoro e di controllo dei risultati, tipici della sociologia dell'organizzazione, sono entrati a far parte della riflessione sulle professioni quando i professionisti sempre più frequentemente hanno cominciato a lavorare in organizzazioni complesse dal punto di vista della struttura gerarchica, produttiva/di servizio e dei contesti nazionali di riferimento. In ragione di tali trasformazioni non di rado i professionisti sono costretti a riorganizzare i propri sistemi di preferenze e le condizioni di lavoro, ad affrontare nuovi casi/situazioni, spesso difficili da categorizzare, a sviluppare risposte multi-professionali ben organizzate, a considerare i nuovi rischi, ponendo attenzione critica nei confronti degli incidenti e al loro controllo/prevenzione.

Nuovi collegamenti tra ambiti professionali e organizzativi si rendono sempre più necessari, anche se difficili da sviluppare. Si parla di ritorno al professionalismo quando nei discorsi si intende sottolineare l'esigenza di proteggere spazi di autonomia professionale e di salvare il lavoro professionale. Si parla di andare oltre il professionalismo quando si intende sottolineare l'esigenza di restringere l'autonomia e di disciplinare maggiormente il lavoro professionale. In questo secondo caso viene introdotto, spesso in chiave pessimistica, il discorso organizzativo e manageriale. Sta di fatto che i cambiamenti in atto esercitano una pressione sui professionisti che sono chiamati a risponderne anche attraverso lo sviluppo di capacità organizzative all'interno dei campi professionali. Ciò crea diverse tensioni etiche. Il va-

lore economico del servizio e la logica manageriale possono entrare in conflitto con i valori sui cui poggia l'identità professionale.

Il modo in cui viene inquadrato e ridefinito il rapporto tra professioni e organizzazioni non è soltanto un esercizio di tipo teorico, ma attiene al modo in cui le nuove identità organizzative e professionali, e le nuove logiche di servizio, si configurano per rispondere a una complessità crescente dei contesti politici e sociali e della domanda degli utenti/clienti/pazienti. È innegabile che le nuove forme di professionalismo siano oggi definite organizzativamente e includano le logiche dell'organizzazione e del mercato. Si tratta di capire come rappresentare al meglio tali dinamiche al fine di non cadere in una lettura totalmente pessimistica (le professioni come vittime passive e depotenziate della domanda di regolazione, controllo, burocrazia e trasparenza) o totalmente ottimistica (le organizzazioni e le competenze manageriali utili per la riconfigurazione di assetti di potere tra gruppi professionali e all'interno dei gruppi stessi) delle trasformazioni in atto. A fronte dei cambiamenti sopra accennati Evetts (2006; 2013; 2016) teorizza lo sviluppo di una nuova forma di professionalismo, denominato *new professionalism* o *organizational professionalism*, centrato sul discorso del controllo, usato dai manager nelle organizzazioni, in opposizione a l'*occupational value professionalism* (Parsons 1939; Freidson 2001), centrato sul discorso dell'autonomia del professionista e dei gruppi professionali.

Nell'*occupational professionalism* (professionalismo occupazionale) il controllo del lavoro, dei processi, delle procedure, delle priorità è realizzato dal professionista. A esso è collegata un'alta discrezionalità di giudizio, di valutazione, autonomia del processo decisionale e di azione, anche in casi altamente complessi, e le relazioni tra professionisti e clienti/utenti/cittadini sono basate sulla fiducia. Le istituzioni, gli ordini, le associazioni professionali sono i principali soggetti che contribuiscono alla definizione dei codici etici, alla costruzione dei discorsi sul professionalismo, forniscono licenze, abilitazioni e criteri di ammissione, controllano le competenze dei professionisti, la loro acquisizione e il loro mantenimento, definiscono e applicano sanzioni appropriate in caso di incompetenza professionale. L'autorità collegiale, il mutuo supporto e la cooperazione sono aspetti centrali del processo decisionale e dell'agire professionale. Permangono un forte senso dell'importanza del lavoro e lo sviluppo di una forte identità e cultura professionale.

Il modello dell'*organizational professionalism* (professionalismo organizzativo) è caratterizzato da un controllo esterno del lavoro, dei processi, delle



priorità e delle procedure. Esso incorpora forme razionali-legali di autorità, strutture gerarchiche di attribuzione delle responsabilità e di sviluppo dei processi decisionali, si fonda su una crescente standardizzazione delle procedure e delle pratiche di lavoro e sullo sviluppo di un controllo manageriale. Fa spesso riferimento a forme di *accountability* e di regolazione esterne.

*Tab. 1 – Due differenti forme di professionalismo*

PROFESSIONALISMO ORGANIZZATIVO	PROFESSIONALISMO OCCUPAZIONALE
DISCORSO DEL CONTROLLO USATO IN MODO CRESCENTE DAI MANAGER NELLE ORGANIZZAZIONI	DISCORSO COSTRUITO ALL'INTERNO DEI GRUPPI PROFESSIONALI
FORME DI AUTORITÀ RAZIONALI-LEGALI	AUTORITÀ COLLEGIALE
STANDARDIZZAZIONE DELLE PROCEDURE	DISCREZIONALITÀ E CONTROLLO DEL LAVORO
STRUTTURA GERARCHICA DELL'AUTORITÀ E DEL PROCESSO DECISIONALE	SISTEMA BASATO SULLA FIDUCIA TRA PROFESSIONISTA, CLIENTI E IMPIEGATI
MANAGERIALISMO	CONTROLLO REALIZZATO DAI PROFESSIONISTI
FORME DI REGOLAZIONE, DI <i>ACCOUNTABILITY</i> , INDIVIDUAZIONE OBIETTIVI E VERIFICA PERFORMANCE ESTERNE	ETICA PROFESSIONALE MONITORATA DALLE ISTITUZIONI, DAGLI ORDINI E DALLE ASSOCIAZIONI
COLLEGATO AL MODELLO WEBERIANO DI ORGANIZZAZIONE (EFFICIENZA DEL MODELLO RAZIONALE-LEGALE)	COLLOCATO NEL MODELLO DURKHEIMIANO DI OCCUPAZIONE COME ASPETTO MORALE DI UNA COMUNITÀ E FONTE DI IDENTITÀ

*Fonte:* tratto e tradotto da Evetts 2016.

Il professionalismo organizzativo, seppur in forma idealtipica, delinea una visione prevalentemente pessimistica delle trasformazioni del mondo delle professioni, che incorpora gli effetti (negativi) della diffusione della logica manageriale, dei meccanismi di controllo esterno mediante standardizzazione delle procedure e messa a punto di sistemi di verifica e di audit. Ciò provocherebbe una forte limitazione dell'autonomia del professionista e dell'autorità del gruppo professionale, una diminuzione del ruolo del controllo e della verifica interprofessionale, la riduzione delle dimensioni etiche dell'agire professionale a questioni di performance di mercato piuttosto che di etica istituzionale (Freidson 2001).

Secondo tale visione le organizzazioni che erogano servizi professionali ri-

schierebbero di assomigliare sempre di più ad aziende in termini di identità, gerarchia e tipo di razionalità. L'individuazione di possibili soluzioni ai problemi e alle difficoltà dei clienti/utenti/cittadini, secondo tale logica, avverrebbe nelle organizzazioni, con minore attenzione ai codici etici istituzionali e maggior riferimento alle dimensioni economiche.

La questione organizzativa nella letteratura sulle professioni viene posta come minaccia rispetto alle relazioni di fiducia tra cittadini e professionisti, nonché alle questioni della legittimità dell'agire professionale e dell'etica istituzionale. Essa minerebbe l'integrità del professionista in termini di condotte (coerenza rispetto a codici di pratiche), *commitment* (fonti di costruzione dell'identità professionale) e capacità (abilità dinamica di muoversi tra cluster complessi di questioni/dilemmi etici).

L'etica del professionalismo, fondata su un insieme di valori coerenti e condivisi da un gruppo professionale, la capacità di dare senso a tali valori e di perpetuarli e implementarli attraverso i processi decisionali e la pratica professionale, subirebbe così una trasformazione. Ciò provocherebbe l'esistenza di codici di pratiche esterni ai gruppi professionali, lo sviluppo di processi decisionali basati sulla razionalità tecnica, lo spostamento di questioni etiche solo su casi estremi, la separazione dal contesto politico e valoriale. Sulla scia di tale separazione avverrebbe uno scivolamento verso i clienti, quindi una riformulazione dei valori sulla base di un'etica situazionale e a ridosso delle pratiche professionali.

Le questioni della legittimità dell'agire professionale e della fiducia nel professionista (e più in generale nei sistemi esperti) resterebbero sempre più circoscritte allo sviluppo di tecniche di monitoraggio e valutazione dei risultati. I metodi di audit e le diverse modalità di controllo assumerebbero, così, un ruolo complementare alla costruzione della fiducia. Il controllo delle prestazioni professionali sarebbe realizzato, sempre più spesso, da soggetti esterni alle professioni. I professionisti si troverebbero nelle condizioni di sviluppare competenze di tipo amministrativo gestionale e manageriale e, allo stesso tempo, i manager potrebbero vantare il ricorso a competenze professionali generaliste. I modelli di controllo manageriale contribuirebbero a una ridefinizione (o rimpiazzamento) dei modelli di fiducia tra manager e professionisti. Essi rappresenterebbero una forma di diffidenza istituzionalizzata nei confronti della capacità dei professionisti di autodeterminare la qualità della loro attività di servizio. Il rischio evidenziato da alcuni autori (Power 1997; Jary 1999) riguarda la sostituzione della fiducia con diversi criteri di

misurazione della prestazione e con indicatori di revisione e rendicontazione. La questione della fiducia riguarda dunque diversi attori: decisori, professionisti, clienti e controllori (e i rispettivi sistemi di attività di riferimento, quali istituzioni, studi professionali/organizzazioni, mercato). Anche la fiducia nei confronti del controllore diverrebbe un elemento di tale costruzione.

Le logiche del consumerismo e del managerialismo del lavoro professionale hanno, dunque, generato nuove condizioni per la costruzione di forme di legittimità e fiducia. Secondo alcuni autori il rischio è quello di un doppio scivolamento: della *voice* della politica verso la *choice* del mercato e dalla legittimità professionale verso nuove forme di gestione razionale (Svensson 2003).

#### **4. Riflessività professionale come dispositivo di apprendimento e formazione**

Gli aspetti qui delineati chiamano in causa un altro filone di studi sulla pratica professionale, sviluppato a partire dagli anni ottanta, che riguarda la diffusione di metodologie riflessive, alimentato soprattutto dall'esigenza di migliorare la formazione nei campi professionali a forte «densità di pratica», dove, cioè, la pratica professionale comporta discrezionalità e autonomia di giudizio di tipo professionale. È qui che si collocano le opere di Schön *The Reflective Practitioner* (1983) ed *Educating the Reflective Practitioner* (1987). Le metodologie di pratica riflessiva hanno avuto un'ampia diffusione, con importanti applicazioni, nell'ambito della formazione, dell'apprendimento continuo e organizzativo.

Oltre ad aver ricevuto una crescente attenzione nel pensiero in ambito scientifico e filosofico, il tema della riflessività ha interessato anche le modalità di produzione di nuove conoscenze e la qualità dei cambiamenti nelle pratiche professionali. In questo caso, però, si sono registrate le resistenze più forti. Il contrasto con alcuni tratti distintivi del professionalismo è infatti più diretto ed evidente. La stessa riformulazione del rapporto tra teoria e pratica, tipica delle metodologie riflessive, mette in questione i fondamenti istituzionali ed epistemologici del professionalismo. Il sottotitolo del primo libro di Schön citato è *Per una nuova epistemologia della pratica professionale*. È comprensibile che gli interessi costituiti e le ideologie radicate nei valori fondamentali delle professioni tendano a opporre resistenza alle me-

todologie riflessive o, al massimo, a subirle senza convinzione, confinandole all'interno di interventi ristretti e limitati.

Tra gli anni ottanta e novanta, oltre al libro di Schön *The Reflective Practitioner* sono stati pubblicati diversi testi in cui viene enfatizzata l'importanza della riflessione critica a partire dall'esperienza professionale dei singoli individui, intesa come forma di apprendimento e di costruzione di senso della e sulla pratica stessa (Boud, Keogh, Walker 1985; Mezirow *et al.* 1990; Schön 1987; Tripp 1993; Kolb 1984). In tutti questi testi viene posto l'accento sulla natura riflessiva dell'apprendimento e sulle capacità innovative, creative, artistiche, messe in atto dai professionisti ogni qualvolta si trovano a dover scegliere e agire in situazioni di incertezza. Tali situazioni possono essere caratterizzate da diversi fattori di natura esogena ed endogena alle organizzazioni: la complessità dell'oggetto dell'azione professionale e/o delle domande emergenti, la «turbolenza» dei contesti di azione, l'insufficienza dei protocolli e delle procedure di azione, gli effetti delle interazioni e dello scambio comunicativo tra soggetti, conflitti di ruolo e di potere all'interno di una determinata organizzazione, gli effetti imprevisi, non desiderati o perversi delle azioni individuali, collettive e organizzative, gli effetti prodotti da innovazioni o cambiamenti.

Molto spesso accade che in tali situazioni i professionisti elaborino velocemente scelte che producono cambiamenti (occasionalmente o permanenti) del proprio agire professionale, connessi alle pratiche di lavoro, alle conoscenze a esse sottese, alla divisione del lavoro, alle interazioni con altri soggetti, alle regole, e così via. Non di rado tali cambiamenti possono modificare i campi di azione e i confini di una professione fino al punto da renderla quasi irricognoscibile rispetto ai suoi contenuti più familiari e alle sue pratiche standard, creando punti di frattura e di tensione all'interno delle organizzazioni e delle professioni stesse, oppure creando occasioni di liberazione di possibilità di azione impensate e non strutturate prima. Si tratta di processi che possono modificare anche i campi del sapere e della conoscenza, attraversandoli e arricchendoli, mettendo in discussione il modo in cui essi sono organizzati in discipline e in percorsi formali di acquisizione.

Non sempre i professionisti sono in grado di monitorare tali processi, di farli emergere, di portarli a sistema e, quando ciò non avviene, l'agire in situazioni di incertezza produce un apprendimento limitato, sia nel suo carattere estensivo (coinvolgendo pochi soggetti in modo non prevedibile), sia nel suo carattere intensivo (non va a modificare modi di pensare, valori, modi di pro-

duzione di conoscenza, organizzazioni, ma produce soltanto azioni in specifiche situazioni). Ciò accade a causa della scarsa capacità delle organizzazioni, e dei professionisti, di riflettere e di ristrutturare le basi cognitive e istituzionali che sostengono i modi abituali di fare le cose, di progettare nuovi modelli di azione e nuove routine. Gli apprendimenti rimangono quindi invisibili, frutto di esperimenti locali, periferici, di improvvisazione, di individuazione di espedienti connessi a specifiche situazioni di azione e legati ad attività di bricolage o *patchworking*. Molto spesso i professionisti, pur avvertendo di aver vissuto esperienze significative, non riescono a ricostruirne il significato, né in termini di superamento dei confini della propria azione professionale, né in termini di identità professionale, né di sapere utilizzato/prodotto. Questo è strettamente connesso alle caratteristiche dei contesti, dei setting organizzativi e dei sistemi di attività in cui le situazioni si verificano. Quando il senso dell'agire professionale non viene ricostruito, i sistemi di attività professionali possono diventare opachi. Tale opacità è spesso funzionale all'efficienza delle organizzazioni stesse, ma poco funzionale alla qualità del lavoro e dell'apprendimento. In essa viene, infatti, generato un deficit percettivo a causa del quale ciò che cade al di fuori da ciò che è normato e accreditato in specifici contesti (reinvenzioni, nuove conoscenze, nuovi assetti organizzativi, nuove routine), viene trascurato o rimosso, oppure considerato come un «errore», «disfunzionale», «fuori norma» e raramente diviene processo generativo (Weick 1979; 1995). Nella relazione con il cliente/utente/cittadino ciò genera un'inadeguatezza dei processi di interpretazione degli effetti delle scelte e delle azioni dei professionisti e provoca, sul versante organizzativo, un'insufficienza dei processi di apprendimento sulla base dell'esperienza e una riduzione delle opportunità di cambiamento. In questo modo le aspettative di tutti gli interlocutori nella relazione professionale tendono ad essere disattese.

La riflessività nella pratica del professionista e, in particolare, la riflessività organizzativa e inter-organizzativa, espressa attraverso le forme assunte dalle nuove carriere professionali, intese come frutto dell'intreccio tra scelte individuali, politiche occupazionali, formative, percorsi di professionalizzazione, sistemi di regolazione, consente di fare chiarezza circa le modalità di interpretare il ruolo di professionista in un determinato campo. Le diverse configurazioni delle carriere professionali possono essere considerate come una risposta riflessiva e talvolta organizzata a continue spinte esogene al cambiamento. Rispetto a questa pressione possono essere rilevati due tipi di reazione che occorre distinguere nettamente. La prima consiste in un'operazione di chiusura

e nel rafforzamento della subordinazione delle decisioni alle procedure stabilite (si pensi per esempio alle linee guida in campo medico o alle diverse forme di vincoli e certificazioni). La seconda consiste nella costruzione delle condizioni istituzionali e organizzative di una riflessività di secondo livello.

Nel primo caso la pratica su cui viene esercitata la riflessione non è quella del singolo ma quella della componente della comunità professionale che ha la responsabilità di garantire la vigilanza sulla scientificità/razionalità, anche attraverso l'applicazione di strumenti statistici. In questo senso possiamo parlare di un'espansione e di un rafforzamento della *riflessività di tipo manageriale*. Il limite principale può essere individuato nella ulteriore «desensibilizzazione» del professionista rispetto al contesto. La *riflessività manageriale* può risultare fortemente opacizzante quando concentra l'attenzione prevalentemente sugli aspetti previsti e misurabili. Essa può porre dei confini all'azione riflessiva, limitandone il campo di osservazione. La valutazione, in una logica *evidence based*, proprio per la sua efficacia mirata, può generare un aumento dei coni d'ombra e una crescente insensibilità agli effetti (soprattutto non previsti) dell'azione. La riflessività manageriale può portare a un *loop* tra rappresentazione e azione, e quindi a una sorta di accecamento tanto più ingannevole in quanto prodotto da pratiche che dovrebbero assicurare trasparenza e prevedibilità.

Per *riflessività professionale* intendiamo, invece, un passo ulteriore, una presa in carico dell'esperienza, che metta in evidenza i dubbi, le contraddizioni, i dilemmi e le possibilità del professionista che agisce in specifiche situazioni. Essa è basata sull'assunto che l'azione contiene molto di più di quanto possa essere codificato, in quanto parte di un sistema di attività più ampio. La riflessività professionale supera i limiti del controllo mediante *riflessività manageriale* fino ad arrivare a riformulare il problema stesso del controllo. Nella *riflessività professionale* il professionista è un attore di un sistema di attività cui partecipano molti altri attori, oggetti, punti di vista. In questo modo l'azione professionale può attivare un sistema di interconnessioni che collega persone, oggetti, pratiche, norme, immagini, rendendole veicolo di un apprendimento espansivo/allargato (Engeström Y. 2001). L'attivazione della *voce* dell'oggetto/attore<sup>3</sup> implica un cambiamento delle

<sup>3</sup> *Voice* nel significato attribuito nel modello *exit-voice* proposto da A.O. Hirschmann (1982) che non significa solo protesta o soddisfazione/insoddisfazione, ma, in senso più ampio, rappresentazione del «punto di vista», dislocazione, autonomia e alterità, giudizio.

regole del gioco. Essa produce il passaggio a una riflessività basata su una «prospettiva multipla».

Le carriere professionali diventano, mediante la riflessività professionale, processi di innovazione consapevole, apprendimento e conoscenza.

La costruzione di una nuova epistemologia dell'agire professionale, di cui la *voce* del destinatario dell'azione professionale sia condizione, permette un nuovo *professionalismo riflessivo*, sostenibile e coerente con il modo di produrre nuova conoscenza. Il punto di arrivo è in fondo semplice ma allo stesso tempo difficile: le dinamiche in atto richiedono una rifondazione riflessiva delle professioni e del rapporto tra conoscenza, professioni e società.

## **5. Conclusioni. Verso un professionalismo riflessivo?**

Le carriere professionali, intese nel senso sociologico del termine, sulla base di quanto abbiamo fin qui scritto, si strutturano sempre più attraverso processi di negoziazione e ridefinizione reciproca tra: idea della professione (con i riferimenti propri al concetto di professione che qui abbiamo sviluppato), idea di organizzazione (con i riferimenti alle logiche manageriali che qui abbiamo trattato) e idea di mercato (con i riferimenti al consumerismo e alla variabilità delle domande emergenti). Tali carriere vengono costruite lungo un percorso che oggi tende ad assumere la caratteristica di durare tutto l'arco della vita, all'interno di specifici territori-Stati aventi propri sistemi di regolazione, proprie politiche dell'occupazione, della formazione, dello sviluppo economico e industriale, dei servizi pubblici ecc. e in rapporto agli attori che in diverso modo sono interessati a/da tali processi.

Ciò vale sia per i professionisti in senso stretto sia per i lavoratori che si trovano a voler/dover agire come professionisti cercando di acquisirne le credenziali.

Dal momento che la letteratura sociologica sulle professioni si è concentrata prevalentemente sui percorsi di professionalizzazione intesi come rispondenti all'idea di professione, e dunque su percorsi codificati di istruzione, specializzazione e tirocinio, finalizzati all'acquisizione di uno status, ci si è chiesti se e come tener conto delle altre due dimensioni (organizzativa e di mercato) e, in particolare, quale tipo di apprendimento possa giocare quale ruolo nei nuovi percorsi di professionalizzazione.

Le tendenze in atto che qui abbiamo richiamato, utilizzando due slogan: *professionalismo senza professioni*, associato alle spinte del mercato e, allo stesso tempo, delle politiche dell'occupazione, e *professioni senza professionalismo*, associato prevalentemente alle spinte organizzative manageriali. Tali definizioni rappresentano il sintomo di una crisi dei meccanismi tipici del professionalismo: l'autoregolazione/l'autogoverno da un lato, e il controllo delle giurisdizioni professionali dall'altro. Il primo è un meccanismo politico-istituzionale, che resta centrale per la difesa delle professioni in senso stretto, oppure può diventare strategico per l'apertura verso nuove forme di auto-governo. L'autoregolazione non è una caratteristica di tutte le occupazioni. Secondo Freidson (1998) ciò che è comune a tutte le occupazioni è l'utilizzo di un complesso specializzato di conoscenze e abilità per compiere un insieme particolare di attività. Tuttavia tale complesso di conoscenze e abilità non garantisce di per sé l'acquisizione di risorse necessarie per controllare o regolamentare il lavoro. Di conseguenza la capacità di una professione di autoregolamentarsi presuppone la presenza di fattori esterni. Per determinare le condizioni che consentono a un'occupazione di autoregolamentarsi, il potere politico ed economico devono essere utilizzati al fine di controllare le condizioni sociali, politiche ed economiche che circondano la sua attività. Tale potere è una caratteristica del capitale e dello Stato, non delle occupazioni. L'autoregolamentazione, pertanto, può esistere soltanto all'interno di un contesto più ampio di regolamentazione. Le professioni, dunque, non sono state sempre libere e indipendenti nemmeno nel modello anglo-americano. Le loro caratteristiche concrete sono sempre state determinate o co-determinate da poteri a loro esterni (Freidson 1998). Come cambiano le forme di regolamentazione-autoregolamentazione, nel rapporto con lo Stato, costituisce uno specifico oggetto di studio. Il secondo, cioè il controllo delle giurisdizioni professionali, è un meccanismo che stabilisce il rapporto tra una professione e il proprio campo di riferimento. Abbott (1988) introduce il concetto di *giurisdizione* per indicare il collegamento tra una professione e il contenuto specifico del suo lavoro. Quando quest'ultimo cambia, il controllo del lavoro diviene l'obiettivo delle lotte tra le diverse professioni od occupazioni. Esse rivendicano una giurisdizione esclusiva in concorrenza con altre, pertanto il cammino verso lo status professionale si manifesta sempre all'interno di un sistema di professioni o in diversi sistemi di professioni. È nell'ambito di tali sistemi che le interazioni



tra occupazioni, in aree specifiche della divisione sociale del lavoro, portano le professioni a nascere, crescere, dividersi, unirsi, adattarsi, morire. La concorrenza interna ai sistemi professionali rende poco durevole l'equilibrio tra giurisdizioni professionali, esposte spesso a rischio di lacune e di aperture create da forze esterne (innovazioni tecnologiche, organizzative, cambiamenti normativi, nuove conoscenze, abilità) che favoriscono l'ingresso di nuovi gruppi o riformulazioni interne.

La questione dell'apprendimento e dei percorsi di professionalizzazione si pone al centro di queste due dinamiche, assumendo alcuni tratti specifici.

Abbiamo visto che *il controllo della conoscenza è messo alla prova dall'emergere di domande sempre più complesse*. Tale complessità sembra irrompere nel rapporto tra professionista e oggetto dell'azione professionale nel momento in cui si assiste a una crescita della domanda di qualità in tutti i campi della vita, compresi i campi di produzione del sapere. I saperi professionali vengono, dunque, messi alla prova dalla complessità delle situazioni pratiche. L'aumento della domanda di qualità avviene nel momento in cui «il cliente», «l'utente», «il portatore di interessi», «il cittadino», diventa l'oggetto di un capovolgimento dei rapporti tra professionista e destinatario della prestazione entrando a far parte del processo di definizione dei bisogni, della progettazione del prodotto/servizio, della valutazione della sua efficacia. Il cliente/utente/cittadino diventa l'oggetto di un progetto riflessivo mediante il quale le organizzazioni e i professionisti ridefiniscono i propri processi decisionali, le proprie pratiche e le proprie identità. Questo è tanto più forte nelle nuove professioni per le quali la concorrenza e il libero mercato pongono al centro delle proprie definizioni strategiche e identitarie il cliente più di quanto non accada nelle professioni tradizionali. Tale cambiamento evidenzia la complessità degli oggetti dell'azione professionale, mettendo in discussione il rapporto tra professionista, oggetto della propria azione, i saperi e il modo in cui questi vengono costruiti, scambiati, riconosciuti, formati. Ma soprattutto pone in questione le relazioni professionali tra soggetti portatori di saperi esperti e soggetti portatori di saperi altri, imponendo l'esigenza di ripensare gli artefatti, i saperi, i processi, le attività e i percorsi di professionalizzazione. Questo nuovo modo di costruire le relazioni professionali è indice di un cambiamento della funzione organizzativa dei saperi esperti.

Abbiamo visto che *il controllo dei processi decisionali viene messo alla prova dalla necessità di adottare criteri di pertinenza*. Molto spesso i processi deci-

sionali e le azioni svolte in condizione di incertezza (a cui è associata bassa probabilità di successo), o in situazioni di «unicità» dei casi, non rientrano nelle procedure che consentono di garantire standard di qualità di prodotto/processo. I professionisti sempre più spesso si trovano di fronte al dilemma dell'agire secondo criteri che garantiscono il rigore delle scelte e delle azioni rispetto a procedure prestabilite basate su parametri di probabilità, oppure dell'agire in base a criteri di pertinenza rispetto a specifici casi resi intellegibili non attraverso procedure standard ma attraverso l'esperienza professionale. Si tratta di decisioni non facili da prendere.

Abbiamo visto che a strutturare i campi professionali giocano un ruolo fondamentale i sistemi di assicurazione, che contribuiscono a spingere i professionisti ad agire secondo criteri di razionalità che poco hanno a che fare con l'unicità dei casi, in funzione di un principio di specializzazione e di ottimizzazione dei rischi e quindi del controllo dei costi a essi associati. Ciò ha un effetto diretto sull'identità dei professionisti, provocando una sfasatura tra saperi, competenze e campi di azione. La logica della specializzazione non si fonda infatti sulla competenza intesa come sapere pratico d'azione, né soltanto sui titoli posseduti dal professionista. Essa si basa prevalentemente su una suddivisione dei campi di azione all'interno di un'organizzazione finalizzata al contenimento dei costi assicurativi attraverso una razionalizzazione dei rischi. In tale logica i gradi di libertà del professionista si riducono e diventano fattori di rischio e di costo economico. Almeno formalmente.

Abbiamo visto che *i confini e le identità dei campi professionali sono continuamente messi alla prova dai contenuti del lavoro che cambiano*. I professionisti sono in grado di agire in più ambiti di attività, anche se i confini delle loro azioni e dei processi decisionali che queste sottendono non corrispondono ai confini assicurativi, oppure a specifici protocolli di azione. Essi sono riconosciuti come esperti dai destinatari delle prestazioni proprio perché in grado di agire in differenti situazioni e di far fronte a un'ampia gamma di problematiche. Le identità dei professionisti e delle organizzazioni si configurano sempre di più attraverso le modalità mediante le quali essi gestiscono quotidianamente sia dilemmi connessi alle scelte d'azione, sia le relazioni organizzative e professionali. La doppia esigenza di muoversi tra questi dilemmi e, allo stesso tempo, di rispondere a domande complesse di clienti sempre più informati, ha portato i professionisti verso una ristrutturazione dei campi professionali e delle configurazioni organizzative. I campi di azione dei professionisti coincidono infatti sempre meno con i confini delle organizzazioni

e delle professioni, i quali vengono attraversati e talvolta superati, a favore della costruzione di reti (per lo scambio di informazioni, di esperienze, di aiuto in caso d'urgenza, per la creazione di relazioni di complementarità nella strutturazione dei servizi/risposte, ma anche per il marketing e la comunicazione). Questo attraversamento dei confini organizzativi permette la costruzione di sistemi di relazioni, più o meno stabili nel tempo e variabili nelle loro dimensioni e composizioni interne. Esse danno luogo a processi di scambio che possono avvenire all'interno di uno stesso settore professionale e trasversalmente a più contesti organizzativi, oppure possono attraversare i confini di diversi settori professionali. Tali relazioni spesso assumono le caratteristiche di sistemi sociali di attività e di apprendimento, all'interno dei quali i soggetti condividono obiettivi, regole, divisione del lavoro, ruoli, strumenti, criteri di qualità, ma che spesso restano invisibili, inglobati nei singoli processi, nelle soluzioni trovate, nei prodotti, nelle prestazioni.

Abbiamo visto che *le questioni etiche, centrali nel professionalismo classico, assumono valori più orizzontali e meno istituzionali*. L'etica dei nuovi professionisti assumerebbe un carattere non unitario ma si presenterebbe piuttosto come una costellazione di valori orizzontali, non gerarchizzabili in modo organico, riguardanti una vasta serie di settori. Il principio di autonomia resta invece centrale e si associa sia alle dimensioni valoriali, sia alle specificità della pratica professionale, caratterizzata da una ricerca di soluzioni a problemi/domande emergenti, di modalità di azione sostenibili e pertinenti rispetto a specifiche situazioni, di creazione e gestione di rapporti intersoggettivi. Si tratta, quindi, di dimensioni che vengono costruite più a ridosso delle esperienze che non a partire da principi etici e valoriali di carattere generale (Prandstraller 1996).

La quota di sapere tacito, non codificato, non condiviso, non sistematizzato, generato dai professionisti attraverso il loro agire quotidiano, diventa cruciale nel processo di costruzione dell'identità e delle carriere professionali, ma allo stesso tempo resta implicitamente distribuito tra i nodi (attori, contesti) dei diversi sistemi sociali di attività. L'idea di un controllo della conoscenza, tipico del professionalismo, dato una volta per tutte, attraverso la regolazione selettiva degli accessi, la gestione della sua produzione e del suo aggiornamento, diviene difficilmente sostenibile alla prova delle dinamiche in atto. In questo senso può essere utile ricorrere a uno strumento concettuale, quale il *professionalismo riflessivo*, al fine di evidenziare una trasformazione del modello idealtipico del professionalismo classico.

Il professionalismo riflessivo considera la complessità crescente delle domande emergenti quale elemento centrale per la costruzione di nuovi rapporti di fiducia; ridefinisce i confini dei campi professionali in relazione a contenuti del lavoro in profonda trasformazione e distribuiti in diversi settori di attività; assume criteri di pertinenza quali fattori distintivi di discrezionalità e di controllo collegiale del processo decisionale; riformula le dimensioni etiche e valoriali in termini di costellazioni orizzontali di riferimento; valorizza il ruolo delle conoscenze prodotte attraverso l'agire professionale. Nel professionalismo riflessivo l'apprendimento viene concepito come modalità regolata/negoziata di partecipazione e appartenenza a diversi sistemi sociali di attività (Engeström Y. 1987; Engeström Y., Engeström R., Kärkkäinen 1995; Engeström Y., Miettinen, Punamäki 1999). Il rapporto tra apprendimento, produzione di nuove conoscenze e di partecipazione ha molte implicazioni. La partecipazione presuppone sistemi di attività che valorizzino la diversità dei punti di vista. Affinché questa trasformazione si verifichi, occorre che l'attività professionale sia concepita non solo come erogazione di un servizio, ma anche come forma di partecipazione (Lave, Wenger 1991).

Al professionalismo riflessivo è associato un apprendimento riflessivo, che comporta un'attenzione costante a tutti i livelli dell'interazione e della conoscenza implicati nell'azione, un'attivazione consapevole dell'ambiente e la produzione di contesti specifici di apprendimento (Marchi *et al.* 2007; Marchi, Consoli 2008; Marchi 2010; 2011). Si tratta di un apprendimento che, da un lato è sollecitato dai problemi che occorre risolvere, dall'altro è motivato dalla necessità di condurre le relazioni, di interagire, in modo affidabile e credibile, secondo regole condivise. L'apprendimento riflessivo consente di concettualizzare sia le situazioni critiche caratterizzate da forte incertezza e complessità, sia le situazioni di successo, in termini di percorsi di apprendimento individuale, collettivo e organizzativo. Ciò favorisce la progettazione di sistemi di attività e di percorsi di azione che abbiano la caratteristica di essere «generativi» dell'innovazione e di favorirne la sua messa a «sistema» a livello professionale e organizzativo.

Il percorso non è semplice. Abbiamo visto che nel modello idealtipico del professionalismo proposto da Freidson (2001), l'apprendimento attraverso l'agire professionale va a caratterizzare l'idealtipo del lavoro artigianale e parzialmente quello del lavoro tecnico, ma non quello del lavoro professionale. Si tratta di idealtipi, dunque di modelli teorici, da arricchire attraverso riformulazioni a partire dai fenomeni emergenti.

## Riferimenti bibliografici

- Abbott A. (1988), *The System of Professions: An Essay on the Division of Expert Labour*, Chicago, University of Chicago Press.
- Allsop J., Saks M. (2003), *Regulating the Health Professions*, London, Sage.
- Alvesson M. (2001), *Knowledge Work: Ambiguity, Image and Identity*, in *Human Relation*, vol. 54, n. 7, pp. 863-886.
- Becker H.S. (1962), *The Nature of a Profession, Education for the Professions*, Yearbook of the National Society for the Study of Education, pp. 24-46.
- Boud D., Keogh R., Walker D. (1985), *Reflection: Turning Experience into Learning*, London, Kogan Page.
- Braverman H. (1974), *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*, New York, Monthly Review Press.
- Brint S. (1994), *In a Age of Experts*, New Jersey, Princeton University Press.
- Brint S. (2006), *Saving the «Soul of Profession»: Freidson's Institutional Ethics an the Defence of Professional Autonomy*, in *Knowledge, Work and Society*, vol. 4, n. 2, pp. 101-129.
- Carr-Saunders A.M., Wilson P.A. (1964), *The Professions*, London, Frank Cass.
- Cassese S. (1999), *Professioni e Ordini professionali in Europa*, Milano, Il Sole-24 Ore.
- Collins R. (1979), *The Credential Society. An Historical Sociology of Education and Stratification*, Orlando, Academic Press.
- Collins R. (1981), *Crises and Declines in Credential Systems*, in *Sociology Since Mid-century: Essay in Theory Cumulation*, New York, Academic Press, pp. 191-215.
- Collins R. (1990), *Changing Conceptions in the Sociology of the Professions*, in Torstendahl R., Burrage M. (a cura di), *The Formation of Professions: Knowledge, State and Strategy*, pp. 11-23, London, Sage.
- Courpasson D. (1994), *Marché concret et identité professionnelle locale: La construction de l'identité par le rapport au marché*, in *Revue française de sociologie*, vol. 35, n. 2, pp. 197-229.
- Courpasson D. (2000), *L'action contrainte: organisations libérales et domination*, Paris, Presses universitaires de France.
- Dubar C. (2010), *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation*, Paris, Presses Universitaires de France.
- Durkheim E. (1991), *De la division du travail social*, Paris, Puf (I ed. 1893, II ed. 1902).
- Engeström Y. (1987), *Learning by Expanding*, Helsinki, Orienta-Konsultit.

- Engeström Y. (2001), *Expansive Learning at Work: Toward an Activity Theoretical Reconceptualization*, in *Journal of Education and Work*, vol. 14, n. 1, pp. 133-156.
- Engeström Y., Engeström R., Kärkkäinen M. (1995), *Polycontextuality and Boundary Crossing in Expert Cognition. Learning and Problem Solving in Complex Work Activities*, in *Learning and Instruction*, vol. 5, n. 4, pp. 319-336.
- Engeström Y., Miettinen R., Punamäki R.L. (1999), *Perspectives on Activity Theory*, Usa, Cambridge University Press.
- Evetts J. (2003a), *La sociologia delle professioni: l'analisi comparativa e gli sviluppi in Europa*, in *Critica del professionalismo*, numero monografico di *Economia&Lavoro*, n. 2, pp. 63-72.
- Evetts J. (2003b), *The Sociological Analysis of Professionalism Occupational Change in the Modern World*, in *International Sociology*, vol. 18, n. 2, pp. 395-415.
- Evetts J. (2013), *Professionalism: Value and Ideology*, in *Current Sociology*, vol. 61, n. 5-6, pp. 778-796.
- Evetts J. (2014), *Professionalism: Theoretical Chance and Challenges*, in *Travail - Employ - Formation*, vol. 11, pp. 90-110.
- Evetts J. (2016), *Hybrid Organization and Hybrid Professionalism: Changes, Continuities and Challenges*, in Wilkinson A., Hislop D., Coupland C. (a cura di), *Perspective on Contemporary Professional Work: Challenges and Experiences*, Cheltenham, Edward Elgar, pp. 16-34.
- Foucault M. (1963), *Naissance de la clinique. Une archéologie du regard médical*, Paris, Presses Universitaires de France.
- Foucault M. (1975), *Surveiller et punir. Naissance de la prison*, Paris, Gallimard.
- Foucault M. (1979), *Governmentality*, in *Ideology and Consciousness*, n. 6, pp. 5-21.
- Fournier V. (1999), *The Appeal to Professionalism as a Disciplinary Mechanism*, in *Social Review*, vol. 47, n. 2, pp. 280-307.
- Freidson E. (1998), *Metodo e contenuto per uno studio comparato sulle professioni*, in Giannini M., Minardi E. (a cura di), *I gruppi professionali*, Milano, Franco Angeli, pp. 51-66.
- Freidson E. (2001), *Professionalism, the Third Logic. On the Practice of Knowledge*, Chicago, University of Chicago Press.
- Freidson E. (2002), *Professionalismo. La terza logica*, Bari, Dedalo; ed. or.: *Professionalism. The Third Logic*, Polity Press & Blackwell Publisher Ltd, 2001.
- Gallino L. (1978), *Dizionario di sociologia*, Torino, Utet.
- Giannini M. (2003), *Critica del professionalismo*, in *Critica del professionalismo*, numero monografico di *Economia&Lavoro*, n. 2, pp. 5-22.

- Goldthorpe J.H. (1995), *The Service Class Revisited*, in Butler T., Savage M. (a cura di), *Social Change and the Middle Classes*, London, Ucl Press, pp. 313-329.
- Greenwood E. (1957), *Attributes of a Profession*, in *Social Work*, n. 2, pp. 45-55.
- Hall O. (1948), *The Stage of a Medical Career*, in *American Journal of Sociology*, vol. 53, n. 5, pp. 327-336.
- Hall O. (1949), *Type of Medical Career*, in *American Journal of Sociology*, vol. 55, n. 3, pp. 243-253.
- Hanlon G. (1998), *Professionalism as Enterprise: Service Class Politics and the Redefinition of Professionalism*, in *Sociology*, vol. 32, n. 1, pp. 43-63.
- Hill S., Lorenz D., Dent P., Lützkendorf T. (2013), *Professionalism and Ethics in a Changing Economy*, in *Building Research & Information*, vol. 41, n. 1, pp. 8-27.
- Hirschmann A.O. (1982), *Lealtà, defezione, protesta*, Milano, Bompiani.
- Hughes E.C. (1963), *Professions*, in *Daedalus*, vol. 92, pp. 655-668.
- Jary D. (1999), *The Implications of the Audit Society? The Case of Higher Education*, in Dent M., O'Neill M., Bagley C. (a cura di), *Professions, New Public Management and the European Welfare State*, Stoke-on-Trent, Staffordshire University Press, pp. 29-52.
- Johnson T. (1972), *Professions and Power*, London, Macmillan.
- Kolb D.A. (1984), *Experiential Learning. Experience as the Source of Learning and Development*, New Jersey, Prentice-Hall.
- Lave J., Wenger E. (1991), *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*, Usa, Cambridge University Press.
- Marchi S. (2010), *Participatory and Appreciative Action and Reflection in Adult Learning*, in Wang Victor C.X. (a cura di), *Handbook of Research on E-Learning Applications for Career and Technical Education: Technologies for Vocational Training*, Usa, Igi Global, pp. 723-739.
- Marchi S. (2011), *Co-constructing an Appreciative and Collective Eye*, in *Reflective Practice: International and Multidisciplinary Perspectives*, vol. 12, n. 2, pp. 179-194.
- Marchi S., Consoli F. (2008), *L'apprendimento negli studi professionali*, Roma, Romana Editrice.
- Marchi S. et al. (2007), *Reflective Journeys. A Fieldbook for Facilitating Lifelong Learning in Vocational Education and Training*, Leuven, Acco.
- McClelland C.E. (1990), *Escape from Freedom? Reflections on German Professionalization 1870-1933*, in Torstendahl R., Burrage M. (a cura di), *The Formation of Professions: Knowledge, State and Strategy*, London, Sage, pp. 97-113.

- Mezirow J. (1991), *Transformative Dimensions of Adult Learning*, San Francisco, Jossey-Bass.
- Mezirow J. et al. (1990), *How Critical Reflection triggers Transformative Learning*, in Mezirow J. et al. (a cura di), *Fostering Critical Reflection in Adulthood. A Guide to Transformative and Emancipatory Learning*, San Francisco, Jossey-Bass, pp. 1-20.
- Noordegraaf M. (2007), *From Pure to Hybrid Professionalism: Present Day Professionalism in Ambiguous Public Domain*, in *Administration and Society*, vol. 39, n. 6, pp. 761-785.
- Noordegraaf M. (2015), *Hybrid Professionalism and Beyond. The New Form of Public Professionalism in Changing Organizational and Societal Context*, in *Journal of Professions and Organization*, vol. 2, n. 2, pp. 187-206.
- Paquette J. (2016), *Cultural Policy, Work and Identity. The Creation, Renewal and Negotiation of Professional Subjectivities*, New York, Routledge.
- Parsons T. (1939), *The Professions and Social Structure*, in *Social Forces*, vol. 17, n. 4, pp. 457-467.
- Parsons T. (1951), *The Social System*, New York, Free Press.
- Parsons T. (1968), *Professions*, in *International Encyclopedia of the Social Sciences*, vol. 12, n. 1, pp. 536-547.
- Perkin F. (1979), *Marxism and Class Theory. A Bourgeois Critique*, London, Tavistock.
- Perkin H. (1988), *The Rise of Professional Society*, London, Routledge.
- Perrenoud P. (2001), *De la pratique réflexive au travail sur l'habitus*, in *Recherche & Formation*, vol. 36, n. 1, pp. 131-162.
- Powell M. J., Brock D.M., Hinings C.R. (1999), *The Changing Professional Organization*, in Brock D., Powell M., Hinings C.R. (a cura di), *Restructuring the Professional Organization*, London, Routledge, pp. 1-19.
- Power M. (1997), *The Audit Society: Rituals of Verification*, Oxford, Oxford University Press.
- Prandstraller G.P. (1996), *L'etica dei ceti emergenti*, Milano, Franco Angeli.
- Prandstraller G.P. (2000), *Cosa ci ha veramente detto il XX secolo? Knowledge workers, imprese e relativismo pragmatico nel nuovo secolo*, Milano, Franco Angeli.
- Prandstraller G.P. (2003), *Professionisti e knowledge workers. Il caso italiano*, in *Critica del professionalismo*, numero monografico di *Economia&Lavoro*, n. 2, pp. 23-30.



- Saks M. (1998), *Deconstructing or Reconstructing Professions? Interpreting the Role of Professional Groups in Society*, in Olgiati V., Orzack L., Saks M. (a cura di), *Professions, Identity and Order in Comparative Perspective*, Onati, Onati International Institute for the Sociology of Law.
- Saks M. (2012), *Defining a Profession. The Role of Knowledge and Expertise*, in *Professions and Professionalism*, n. 2, pp. 1-10.
- Sarfatti Larson M.S. (1977), *The Rise of Professionalism*, Berkeley, University of California Press.
- Sarfatti Larson M.S. (1998), *Le funzioni nomiche delle professioni e la fine della modernità*, in Giannini M., Minardi E. (a cura di), *I gruppi professionali*, Franco Angeli, Milano, pp. 81-109.
- Saunders P. (2006), *Urban Politics: a Sociological Interpretation*, London, Hutchinson.
- Schön D.A. (1983), *The Reflective Practitioner. How Professionals Think in Action*, Cambridge, Basic books.
- Schön D.A. (1987), *Educating the Reflective Practitioner*, San Francisco, Jossey-Bass.
- Stewart T.A. (2001), *The Wealth of Knowledge*, New York, Doubleday.
- Svensson L.G. (2003), *Nuovi contesti per il controllo e la fiducia nel professionalismo*, in *Critica del professionalismo*, numero monografico di *Economia&Lavoro*, n. 2, pp. 109-127.
- Tousijn W. (2003), *Le professioni sanitarie: per un rinnovamento della logica professionale*, in *Critica del professionalismo*, numero monografico di *Economia&Lavoro*, n. 2, pp. 49-61.
- Tripp D. (1993), *Critical Incidents in Teaching. Developing Professional Judgement*, London, Routledge.
- Weick K.E. (1979), *Cognitive Processes in Organizations*, in *Research in Organizational Behavior*, n. 1, pp. 41-74.
- Weick K.E. (1995), *Sensemaking in Organizations*, Thousands Oaks, Sage.
- Wilensky H.L. (1964), *The Professionalization of Everyone?*, in *American Journal of Sociology*, vol. 70, n. 2, pp. 137-158.

ABSTRACT

*Il campo di studi sulle professioni ha riguardato prevalentemente le occupazioni basate su una conoscenza acquisita attraverso un lungo percorso di istruzione ad alto livello e un percorso di formazione specifica per l'esercizio professionale. Tuttavia i cambiamenti avvenuti nelle economie sembrano aver modificato il rapporto tra professioni-Stato-organizzazioni, favorendo lo sviluppo di una nuova categoria composta da lavoratori che hanno l'ambizione (la necessità) di agire «come professionisti», spesso senza avere i requisiti necessari per accedere allo status di professionisti riconosciuti nel senso classico del termine. Le questioni che nascono nella sociologia delle professioni, in modo specifico per le professioni liberali o intellettuali, richiedono, oggi, alla prova dei cambiamenti avvenuti nelle economie, nelle forme di organizzazione e di regolazione del lavoro, nelle modalità di accesso alla conoscenza in tutti i paesi industrializzati, alcune riformulazioni tematiche. Questo articolo intende esplorare, facendo ricorso agli strumenti della sociologia delle professioni e del lavoro, l'intreccio tra professionalismo e organizzazione, cercando di evidenziare i fattori attraverso i quali i lavoratori, siano essi professionisti in senso stretto o lavoratori della conoscenza in senso più ampio, ridefiniscono oggi sia la propria giurisdizione professionale in rapporto a contenuti del lavoro che cambiano, sia quale ruolo assumano, in tale processo, le nuove forme di produzione di conoscenza e di apprendimento.*

PROFESSIONS, ORGANIZATIONS AND LEARNING:  
TOWARDS A REFLECTIVE PROFESSIONALISM?

*Field studies on professions concerned mainly occupations based on knowledge, education at a high level and specific training program for professional practice. However, changes taking place in the economies, seem to have transformed the relationship between professions and organizations, encouraging the development of a new category of workers who have the ambition (the need) to act «as professionals», often without having the necessary requirements for access to the status of recognized professionals. The issues that emerge in the sociology of professions, specifically for the liberal professions or intellectuals, require today, given the changes in the economies, in the forms of organization and regulation of employment and in the modes of access to knowledge in all industrialized countries, some reflections. This article will explore, using the tools of the sociology of professions, the relationship between professionalism and organization, trying to highlight the factors by which workers, whether they are professionals in the strict sense, or knowledge workers, redefine their professional jurisdiction, in relation to job content that change, and what role can play new forms of knowledge and learning production.*