

# L'epoca dei lavoratori della conoscenza



Eliana Minelli

**F**ederico Butera è un pioniere dell'organizzazione del lavoro in Italia. Attualmente è presidente della Fondazione Irso, Istituto di Ricerca Intervento sui Sistemi Organizzativi, e professore ordinario dell'università di Milano Bicocca, dove coordina il corso di laurea in Scienze dell'Organizzazione. Ha sempre avuto grande attenzione verso il mondo del lavoro professionale, cui sta per dedicare un nuovo libro che si intitolerà *Lavoro e lavoratori della conoscenza: nuove professioni o competenze senza identità?*

**Professor Butera, ci parli dei professionisti nelle organizzazioni contemporanee: come li descriverebbe e quali aspetti li distinguono dalla visione tradizionale delle professioni liberali?**

I lavoratori della conoscenza coprono una vasta area del mondo del lavoro in cui ricadono diverse figure, che imprese, governi e studiosi chiamano in vario modo a seconda delle diverse prospettive di analisi: personale qualificato, tecnici, specialisti, professional, esperti, professionisti, creativi, scienziati, artisti, manager, imprenditori, lavoratori autonomi qualificati, lavoratori autonomi di seconda generazione etc.  
*Lavoratori della conoscenza sono*

quelli in cui la conoscenza è il principale input e output dei processi di lavoro e che impiegano diversi tipi di conoscenza per svolgere i propri compiti. Il processo di lavoro dei *lavoratori della conoscenza* cioè non riguarda materiali e puri dati, ma conoscenze; attraverso la personale conoscenza professionale (conoscenza esplicita/tacita, conoscenza esperta/operativa, conoscenza razionale/emotiva ecc.) trasformano input conoscitivi (dati, informazioni, immagini, concetti, segnali, simboli) in output di conoscenza di maggior valore (soluzione di problemi, orientamento degli eventi, dati e informazioni arricchite, innovazione ecc.). Anche chi cura una vigna, chi sorveglia un impianto siderurgico au-

produrre conoscenza a mezzo di conoscenza, accrescendone il valore d'uso (offrendo un servizio), il valore economico (creare reddito e patrimonio) e il valore in sé (che è diffusivo, non è appropriabile e che non è una merce).

**Esistono forme organizzative che rispettino e valorizzino le specificità dei professionisti? In quale modo è possibile riconciliare l'organizzazione e il professionista?**

La tradizionale contrapposizione fra conoscenze oggettivate e reificate (che divengono proprietà dell'organizzazione) e conoscenze delle persone (che le organizzazioni tradizionali hanno storicamente tentato di codificare e ridurre), nelle

Le quattro C - cooperazione, condivisione delle conoscenze, comunicazione, comunità umane - sono i requisiti delle nuove forme di organizzazione

tomatizzato, chi guida un autotreno, chi fabbrica un vaso usa conoscenze anche molto sofisticate, spesso conoscenze tacite ma talvolta anche conoscenze esperte. Tuttavia, il valore principale del processo a cui partecipa è la trasformazione nella composizione chimica, fisica, formale, allocativa di un oggetto nel corso di diventare una merce.

I lavoratori della conoscenza in sintesi sono quelli la cui funzione è

organizzazioni di nuova generazione sembra declinare decisamente verso una visione che stimola invece la sinergia e la convergenza di ogni tipo di conoscenza. Per la prima volta dall'affermarsi del fordismo, tutti i diversi tipi di conoscenza divengono oggetto di strategie, organizzazione e sviluppo professionale delle imprese e, in alcuni casi, della pubblica amministrazione e della scuola. Occorre sviluppare nuove forme di or-