

‘La libertà viene prima’. Conoscenza e conflitto sociale in Ezio Tarantelli e Bruno Trentin (1) di Leonello Tronti

La libertà, nel senso più pieno del termine, è sempre inscindibile dalla conoscenza: non c'è libertà dove non ci sia conoscenza dei risultati delle azioni e delle motivazioni tanto proprie come di coloro che hanno potere sulla nostra vita. Oggi per parlare di libertà dobbiamo però parlare di “economia della conoscenza”, di qualcosa che sarebbe riduttivo considerare soltanto una, l'ultima trasformazione dell'economia. In realtà, siamo di fronte a un cambiamento molto più profondo, che riguarda il lavoro, le organizzazioni e, soprattutto, il rapporto tra conoscenza e libertà.

Negli ultimi decenni, il passaggio dal modello produttivo fordista a quello attuale è stato accompagnato da due fenomeni fondamentali: l'innalzamento generalizzato dei livelli di istruzione dei lavoratori e la diffusione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione. Questi due fenomeni hanno portato a una progressiva centralità della conoscenza negli stessi processi produttivi (oltre che in quelli decisionali). Oggi il fattore decisivo dell'attività economica non è più il capitale fisico, ma il capitale umano: l'insieme di competenze, esperienze, capacità di apprendimento e di innovazione delle persone che lavorano.

Questo passaggio tanto sociale quanto culturale ha una conseguenza cruciale: se cambia la natura del lavoro, cambia

anche la natura delle aspettative dei lavoratori. Una forza lavoro più istruita, più competente, più consapevole, non può essere governata con modelli organizzativi pensati per un lavoro meramente esecutivo.

È qui che emerge un primo snodo interpretativo importante, che troviamo già in **Ezio Tarantelli**, sulla scia dei primi, fondamentali studi sull'economia dell'informazione di Marc Porat (1976). Tarantelli (1986) osserva che la diffusione della conoscenza produce un aumento delle aspettative individuali e collettive; e possiamo aggiungere che queste aspettative sono plasmate, in buona sostanza, dalla coscienza di possedere conoscenze che autorizzano il lavoratore a prendere decisioni indipendenti sul proprio lavoro. Quando però il sistema economico e istituzionale non è in grado di assorbire queste aspettative per le differenze culturali (fondamentalmente dipendenti dalle differenze generazionali), tra classe dirigente e classe lavoratrice – quando cioè il lavoro resta povero, ripetitivo, poco autonomo nonostante sia portatore di una cultura più ampia e moderna di quella della stessa classe dirigente – si crea una nuova, profonda frattura sociale. È in questa frattura che, argomenta Tarantelli, nascono i grandi conflitti generazionali degli anni '60: non da un deficit di sviluppo, ma, paradossalmente, da uno sviluppo squilibrato della conoscenza, o quanto meno dall'informazione, tra le generazioni che hanno vissuto fin dalla nascita l'esperienza della diffusione dei mezzi di informazione e di diffusione della conoscenza (dalla radio al cinema, alla televisione, alla scuola dell'obbligo) e quelle (che, per la loro età, sono classe dirigente) che ne sono state escluse.

In questa prospettiva, la conoscenza è una forza ambivalente: può integrare chi la condivide, ma può anche destabilizzare i rapporti tra chi la condivide e chi no. Tuttavia, fermarsi qui sarebbe riduttivo rispetto al tema più ampio del possibile conflitto tra lavoratori e imprese. Perché c'è una seconda

lettura, più radicale, che approfondisce il problema. Ed è quella proposta da Bruno Trentin.

Per Trentin, il punto di partenza non è il conflitto, ma la libertà. La libertà viene prima, come nel motto della repubblica francese. E deve venire prima anche nel lavoro. Questo significa una cosa molto precisa: il lavoro non può più essere pensato come uno spazio di mera esecuzione, in cui la conoscenza è separata dall'azione e concentrata nei livelli alti dell'organizzazione. In un'economia della conoscenza, il lavoro diventa inevitabilmente anche attività cognitiva. E se è attività cognitiva, allora non può non implicare autonomia, responsabilità, capacità di decisione da parte del lavoro.

In questo senso, la diffusione della conoscenza non produce automaticamente conflitto: produce, prima di tutto, le condizioni della libertà. Ma questa libertà non è astratta. È una libertà concreta: è la libertà di intervenire sul lavoro, di migliorarlo, di innovarlo. E non è detto che le condizioni di lavoro prevalenti siano concepite in modo da fare tesoro di questa libertà. Ed è qui che il discorso si collega direttamente ai modelli organizzativi contemporanei. Pensiamo, ad esempio, alle esperienze di produzione avanzata come il World Class Manufacturing (praticato, ad esempio, alla Stellantis di Pomigliano): in questi contesti, ai lavoratori non è richiesto solo di eseguire compiti prestabiliti, ma di contribuire attivamente al miglioramento continuo dei processi, alla qualità, all'efficienza e anche al benessere dei lavoratori. La conoscenza non è più solo posseduta: è agita.

Ma proprio qui emerge un nuovo tipo di tensione, che non è più la classica tensione tra capitale e lavoro, ma qualcosa di diverso. Se i lavoratori partecipano alla produzione della conoscenza dell'impresa, se contribuiscono in prima persona all'innovazione, allora il terreno del confronto si sposta: diventa un confronto sulla gestione della conoscenza stessa.

Chi decide cosa è conoscenza valida? Chi la organizza? Chi ne controlla l'uso? In altri termini, in questo quadro, il nuovo conflitto non riguarda più soltanto la distribuzione del reddito o la qualità delle condizioni di lavoro, ma investe direttamente il controllo e l'organizzazione della conoscenza. Ed è un conflitto che ha una dimensione più ampia: perché se la conoscenza è alla base della libertà nel lavoro, allora il modo in cui la conoscenza viene gestita incide anche sulle possibilità di diffusione della libertà dal lavoro alla società nel suo complesso.

Per Trentin, il punto di partenza non è il conflitto, ma la libertà. La libertà viene prima. E deve venire prima anche nel lavoro.

Questo significa una cosa molto precisa: il lavoro non può più essere pensato come uno spazio di mera esecuzione, in cui la conoscenza è separata dall'azione e concentrata nei livelli alti dell'organizzazione. In un'economia della conoscenza, il lavoro deve diventare inevitabilmente attività cognitiva (i lavoratori di Giovanni Mari, che devono saper "parlare alle macchine"). E se è attività cognitiva, allora non può non implicare autonomia, responsabilità, capacità di decisione.

C'è quindi un passaggio ulteriore, fondamentale, nel pensiero di Bruno Trentin, spesso sottovalutato. La libertà nel lavoro non è solo un obiettivo interno all'impresa: è il punto di partenza di una trasformazione più ampia, dell'intera società. In questo senso, anche se Trentin usa poco esplicitamente l'espressione "economia della conoscenza", la sua riflessione – in sintonia con il pensiero europeo dell'amico Jacques Delors – coglie un passaggio storico decisivo: una forza lavoro sempre più istruita e competente non chiede solo migliori condizioni materiali, ma chiede spazi di libertà, di autonomia, di partecipazione.

Ed è qui che il riferimento storico diventa importante. Così come nelle stagioni del Maggio francese e dell'Autunno caldo

le conquiste nei luoghi di lavoro hanno avuto effetti di diffusione più ampia nella società, allo stesso modo, nella diffusione attuale e futura dell'economia della conoscenza, la libertà conquistata nel lavoro può diventare il motore di una più generale espansione delle libertà personali e collettive.

Questa prospettiva ci riporta ad un altro elemento fondamentale di questa analisi: la natura stessa della conoscenza come bene economico. La conoscenza non è un bene qualsiasi. È un bene non rivale (può essere condivisa universalmente senza che nessuno ne risulti privato), è cumulativo, è difficilmente escludibile. E, come illustrano modelli concettuali dell'economia della conoscenza, come la fondamentale piramide DIKW (Dati, Informazione, Conoscenza, Saggezza) di Nicholas Henry, ciò che nel processo risulta evidente è che non tutta l'informazione è conoscenza; e ancor più che non tutta la conoscenza è sapienza, capacità di gestire la conoscenza come fattore centrale dello sviluppo umano, di tutti gli uomini. E infine, e soprattutto, l'espansione della conoscenza nel lavoro e nella società richiede, a livello politico, una netta crescita della capacità delle società evolute di produrre la "saggezza" necessaria a gestire la conoscenza come fondamento della libertà di tutti.

L'idea è forte e va detta chiaramente: per Trentin la libertà nei luoghi di lavoro è condizione e fondamento della libertà nella società. Non è un effetto automatico, ma un processo politico: se i lavoratori partecipano, decidono, innovano, allora quella stessa capacità si può estendere oltre il lavoro, influenzando le istituzioni, i diritti, la qualità della democrazia, la mutua integrazione di conoscenza e democrazia alla base della saggezza come requisito politico dello sviluppo della conoscenza.

Questo introduce nella società un elemento strutturale di incertezza: sulla qualità della conoscenza, sui suoi effetti, sulla distribuzione dei benefici che può apportare. E rende la

sua gestione un terreno politico inevitabilmente

controverso, potenzialmente conflittuale. Per questo motivo, il passaggio decisivo è quello organizzativo e sociale, che deve essere in grado di fondare la gestione politica della conoscenza. Per diventare produttiva e generare libertà, la conoscenza deve essere condivisa, riconosciuta e utilizzata all'interno di contesti cooperativi. Deve diventare un bene comune, come già indicava l'economista premio Nobel Elinor Ostrom quasi vent'anni fa.

Da qui l'importanza di concetti come learning organization, comunità di conoscenza, partecipazione cognitiva. Non si tratta solo di strumenti manageriali, ma di vere e proprie condizioni istituzionali che permettono alla conoscenza di tradursi in competenza e al lavoro competente di tradursi in libertà e qualità della vita per chi lavora e per chi utilizza i prodotti del lavoro.

E arriviamo così al punto conclusivo.

Possiamo allora rileggere il rapporto tra Ezio Tarantelli e Bruno Trentin in modo più preciso. Tarantelli ci mostra cosa accade quando la conoscenza cresce più velocemente delle istituzioni: emergono conflitti, fratture, crisi di adattamento. Trentin ci indica una prospettiva più ambiziosa, anche se non immediata: quella in cui la conoscenza, entrando nel lavoro, diventa il fondamento di una nuova libertà della società.

Ma questa libertà non si ferma al lavoro. Se è reale, se è praticata, se è organizzata, diventa cultura e tende a diffondersi nella società. Come è già accaduto nelle grandi stagioni di trasformazione sociale del Novecento, anche oggi la qualità della libertà nella società dipende dalla qualità della libertà nei luoghi di lavoro.

Allora il punto decisivo è questo: la conoscenza diventa libertà solo quando i lavoratori non si limitano a possederla,

ma partecipano alla sua produzione, alla sua organizzazione e al suo uso. Se questo non accade, la conoscenza genera tensione e conflitto. Se accade, può diventare il motore di una nuova espansione delle libertà e dello sviluppo umano. In fondo, è proprio qui che si gioca la sfida dell'economia della conoscenza: non semplicemente nella produzione di sapere, ma nella sua capacità di trasformarsi in libertà concreta – nel lavoro e, attraverso il lavoro, nella società.

Nell'economia della conoscenza non è in gioco soltanto la crescita, ma la qualità stessa della nostra convivenza. Possiamo allora rileggere il rapporto tra Ezio Tarantelli e Bruno Trentin in modo più preciso. Tarantelli ci mostra cosa accade quando la conoscenza cresce più velocemente delle istituzioni: emergono conflitti, fratture, crisi di adattamento.

Trentin, invece, ci indica una prospettiva più ambiziosa. Non si limita a descrivere il problema – indica una direzione. La conoscenza, entrando nel lavoro, può diventare libertà. Ma – ed è questo il punto decisivo – questa libertà non si ferma, non può fermarsi al lavoro. Se è reale, se è praticata, se è organizzata, tende a diffondersi. Come è accaduto nelle grandi stagioni del Maggio francese e dell'Autunno caldo, le trasformazioni del lavoro possono diventare trasformazioni della società.

E allora il punto diventa molto semplice – ma anche molto esigente. La qualità della libertà nella società dipende dalla qualità della libertà nei luoghi di lavoro.

Oppure, per restare a Trentin, la qualità della libertà nella società nasce dalla qualità della libertà nei luoghi di lavoro. Se la conoscenza resta concentrata socialmente, se resta separata dal lavoro, se resta governata dall'alto, allora genera tensione, frustrazione, conflitto. Ma se la conoscenza viene condivisa, usata, resa parte integrante del lavoro dalle persone, allora diventa capacità di decidere, di

migliorare, di innovare, di creare. Diventa libertà nel senso più pieno del termine.

Allora possiamo chiudere così. La sfida dell'economia della conoscenza non è produrre più sapere. È costruire le condizioni perché chi lavora possa usarlo. Perché è lì – nei luoghi di lavoro – che oggi si decide se la conoscenza produrrà nuove disuguaglianze o una nuova stagione di libertà.

(Mi sia concesso, a conclusione di questa riflessione, un pensiero grato anche a Piero Gobetti.)

1) Relazione tenuta dall'autore presso l'Università degli Studi della Tuscia, nel quadro del convegno "Bruno Trentin. Dall'antifascismo europeo all'Italia Repubblicana", Viterbo, 22 aprile 2026).

Ezio Tarantelli, Economia Politica del Lavoro, Utet, Torino, 1986.

Bruno Trentin, *La libertà viene prima. La libertà come posta in gioco nel conflitto*

sociale, a cura di Sante Cruciani, Firenze University Press, Firenze, 2021.

Marc U. Porat, The Information Economy, Stanford University, Stanford USA, 1976.