

## L'impresa sostenibile tra riconoscimento e redistribuzione. Dialogando con Bruno Caruso

Mariagrazia Militello

Buongiorno a tutte e a tutti.

Non posso che cominciare questo mio breve intervento con un'ammissione, svelando la difficoltà e l'ansia che ho avuto nel prepararmi anche solo a concepire qualcosa da dire in una occasione come questa che non è semplicemente un'occasione di confronto scientifico, ma è qualcosa di più, è la celebrazione di un caposcuola, e, insieme, anche di un modo preciso di concepire la ricerca e l'attività accademica, come ha giustamente sottolineato Giancarlo.

Per questo motivo, ho provato a rimestare nei miei ricordi e mi è venuto in mente il mio esame di diritto del lavoro. Arrivavo all'esame dopo aver preso parte alla più bella iniziativa offerta in quegli anni dall'allora Facoltà di Giurisprudenza, o comunque lo è stata per me tanto da avermi fatto cambiare la strada che avevo deciso di intraprendere, cioè il processo simulato di diritto del lavoro, esperienza introdotta da Massimo d'Antona che fu anche mio professore e del quale ricordo la lezione sulla legge 146 in un'aula 1 gremita, e portata avanti dal prof. Caruso e dai suoi collaboratori tra cui un giovanissimo Giancarlo Ricci che era mio tutor durante il processo (ma di questo parlerò tra qualche anno ancora). Gli studenti e le studentesse che seguivano erano talmente tanti che, ricordo, dovettero prevedere, oltre al gruppo dei ricorrenti, dei resistenti e dei giudici, anche quello del sindacato che interveniva nel processo e io facevo parte proprio di quel gruppo.

In sede di esame, il prof. Caruso mi fece una domanda sul lavoro delle donne che mi piace pensare possa aver influenzato le mie scelte negli anni a venire, magari in maniera inconsapevole; oppure è semplicemente una coincidenza, di certo quello è stato ciò che si definisce un incipit caratterizzante, con il senno di poi.

Per curiosità l'altro ieri sono andata a rivedere il manuale allora in uso, il Ghera<sup>6</sup>, per verificare quanto spazio fosse dedicato al lavoro delle donne. Le pagine in tutto erano nove e il lavoro delle donne era trattato insieme a quello dei fanciulli.

Da allora è passato un po' di tempo e, tante pagine dopo, nelle recenti riflessioni del prof. Caruso sui mutamenti del lavoro mi pare di poter intravedere uno spazio per lo sviluppo delle questioni a me care. Il tema di questo Convegno e in generale gli studi cui, negli ultimi tempi, si è dedicato il prof. Caruso hanno infatti più di un profilo di contatto con il tema delle differenze e dell'eguaglianza intesa nel senso di parità partecipativa come la chiama Nancy Fraser<sup>7</sup> che può svilupparsi con particolare attenzione al lavoro delle donne; anzi c'è proprio un collegamento fondamentale tra i due temi e proverò a spiegare perché. E allora approfitto di quella parte del titolo dell'incontro di oggi che invita al dialogo per dialogare un po' anche io nei minuti che ho a disposizione.

---

<sup>6</sup> Ghera, *Diritto del lavoro*, Cacucci Editore, Bari, 1997.

<sup>7</sup> Fraser, *Giustizia sociale nell'era della politica dell'identità: redistribuzione, riconoscimento e partecipazione*, in Fraser-Honneth, *Redistribuzione o riconoscimento? Lotte di genere e disuguaglianze economiche*, Meltemi, 2020, p. 13 ss.

Nella parte finale del suo saggio sull'impresa partecipata<sup>8</sup>, il prof. Caruso scrive che nel post fordismo, dopo la crisi della ricetta neoliberale e nell'era della doppia transizione, la spirale di sfiducia – elemento caratterizzante l'organizzazione fordista – viene sostituita nell'impresa sostenibile dal reciproco riconoscimento che invece determinerebbe una contro narrazione basata su una spirale fiduciaria.

La teoria del riconoscimento cui si riferisce tende sostanzialmente a valorizzare le interazioni regolate dal valore; per cui i diritti primari e universali della persona possono riempire di contenuti collaborativi una relazione contrattuale, di natura fiduciaria. Secondo questo paradigma la persona, prima che il lavoratore, deve essere valorizzato e rispettato, e questo gli garantirebbe, per ciò stesso, un riconoscimento in grado di superare il proprio status di subordinazione.

Questa prospettiva si lega in parte anche alle teorie sulle capabilities cui il prof. si è pure dedicato proponendone un utilizzo funzionale a mettere al centro la persona in un contesto concreto di sostenibilità economica, sociale e ambientale, testandone l'applicazione anche con riguardo alla questione del potere e della asimmetria che caratterizza la relazione tra datore e lavoratore all'interno dell'impresa.

In un saggio recente<sup>9</sup> che ha molto di quella *pars construens* di cui parlava Giancarlo, dedicato alla memoria di Riccardo Del Punta, tra gli esempi pratici utilizzati per spiegarne l'impiego sono indicati gli strumenti di conciliazione, gli orari di lavoro scelti e anche lo smart working, strumenti che, non a caso, presentano una connessione diretta con il lavoro delle donne o, meglio, una serie di importanti implicazioni per il lavoro delle donne; ed è questo il terreno sui cui, come dicevo, i nostri interessi si può dire che idealmente si incrociano. In verità ne abbiamo anche parlato in occasione di un paio di lezioni che ho avuto la possibilità e il piacere di fare insieme a lui nell'ambito di un laboratorio sulla Gender Diversity.

Prendendo ancora a prestito le parole di Nancy Fraser, quando parliamo del lavoro delle donne, ci troviamo a dover affrontare una situazione che è di diseguaglianza strutturale riconducibile a due ordini di ragioni: da una parte, la differenza radicata nella struttura economica della società capitalista e, dall'altra, una differenza che deriva dal misconoscimento.

Sotto il primo profilo, il genere è alla base della divisione tra lavoro produttivo retribuito, lavoro riproduttivo non retribuito e lavoro domestico, retribuito e non, quasi interamente a carico delle donne in entrambi i casi; così come è alla base della segregazione del mercato del lavoro, con segmenti di mercato estremamente femminilizzati e svalutati con riguardo alle condizioni di lavoro e alle prospettive di carriera.

Sotto il secondo profilo, invece, la questione della disparità di genere affonda le sue radici anche in un preciso modello culturale androcentrico che permea diversi ambiti del diritto e condiziona le politiche occupazionali e le politiche d'impresa. Ne è la prova la regolazione di molti istituti quali l'orario di lavoro, i congedi, il part-time o lo stesso smart working prima citato.

L'idea di impresa partecipata teorizzata dal prof. sembrerebbe valorizzare, mi pare, l'aspetto già evocato del riconoscimento che dovrebbe consistere nell'accentuazione del profilo dell'autorealizzazione, del «pieno "riconoscimento" del suo ruolo essenziale (del lavoratore) nell'attività di impresa e della conseguente valorizzazione delle sue competenze e capacità», come si legge anche nel Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile già evocato.

Tuttavia, a me pare che una logica di questo tipo rischi di strumentalizzare le differenze di status esistenti limitandosi a intervenire su alcune delle conseguenze inique degli assetti sociali senza modificare le strutture

---

<sup>8</sup> Caruso, *Impresa partecipata e contratto di lavoro*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 484/2024.

<sup>9</sup> Caruso, *Capability e diritto del lavoro: non solo teoria. Dialogando con Riccardo Del Punta*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 479/2024.

economiche che generano le divisioni, come mi pare facciano, ad esempio, gli istituti premiali intesi a superare le disparità di genere.

Provo a spiegare meglio cosa intendo, prendendo a esempio brevemente l'istituto dei congedi e lo smart working. I primi, come noto, sono, nella loro regolazione, nettamente sbilanciati a favore di una visione che sostiene e rafforza quella differenza strutturale che origina da una iniqua ripartizione dei compiti di cura o da quella essenziale funzione familiare disegnata dalla Costituzione; si tratta di una differenza che, a tutt'oggi, genera profonde ingiustizie o palesi discriminazioni nella gestione e in alcuni casi già nella regolazione legislativa del rapporto di lavoro (ci sono diversi esempi in tal senso anche molto recenti sui quali non posso soffermarmi); il secondo, nato come strumento destinato a favorire insieme alla competitività anche la conciliazione, nel quale la supposta diluizione del potere direttivo e la gestione in autonomia della prestazione lavorativa, mirando ad assottigliare la distanza fisica tra lavoro produttivo e lavoro riproduttivo, senza però riconoscere il valore sociale di quest'ultimo, rischia di generare gli stessi effettivi segregativi noti del part-time.

Non è sufficiente, dunque, il riconoscimento della peculiare condizione della donna, attraverso la regolazione di istituti, quali i congedi, o alcune forme di lavoro subordinato come il part-time o lo smart working, che tutelino il suo preminente ruolo di cura o anche quando destinati a garantire una conciliazione senza aggettivi, quando il lavoro riproduttivo e quello produttivo sono strutturalmente ripartiti sulla base del genere e il lavoro produttivo è regolato e costruito presupponendo tale ripartizione.

L'accordo quadro della direttiva sul part-time, al considerando n. 5 sottolineava l'importanza di misure intese a facilitare l'accesso al tempo parziale per uomini e donne che vogliono conciliare vita professionale e familiare, senza riferirsi esplicitamente alle donne. Ma sappiamo come è andata.

E allora, per contrastare lo sfruttamento di genere e la marginalizzazione economica serve, dunque, una trasformazione della struttura economica incentrata sul genere; quindi l'eliminazione della divisione tra lavoro retribuito e lavoro non retribuito e l'abolizione delle divisioni di genere che caratterizzano il lavoro retribuito, mediante il riconoscimento del valore sociale del lavoro riproduttivo. Questo significa, per un'impresa socialmente sostenibile, la decostruzione della rigida equazione che esiste tra organizzazione e tempo di lavoro e status di genere attraverso l'attribuzione ai lavoratori e alle lavoratrici del diritto, non della libertà, di decidere le condizioni e l'organizzazione del lavoro e dell'orario, in ragione delle esigenze personali; un ripensamento, insomma, dei modi e dei tempi del lavoro che il genere lo riconosca e lo esprima in un modello di valore che si sostituisca a quello attuale e lo elimini al contempo come causa generatrice di ingiustizia distributiva.

Io mi fermo qui, non voglio prendere altro tempo, ma sono certa che questo non sia che l'inizio. Per come lo conosco, il prof. non si lascerà sfuggire l'occasione di parlarne ancora e di approfondire come ha sempre fatto con tutte e tutti noi, senza perdere l'occasione temo di contestarmi qualcosa o magari tutto quello che ho detto, ma mi stupirei se non fosse così, mi dispiacerebbe addirittura. Me la sono cercata volutamente; quale momento migliore, mi sono detta, se non questo, per introdurre argomenti per le nostre future discussioni, magari anticipate al telefono mentre lui corre al porto (non so come faccia a parlare mentre corre, tra parentesi; io faccio fatica anche solo a camminare quando parlo al telefono. Altra tempra!).

Permettetemi di concludere con una cosa che a lui ho già detto (anzi, scritto) prendendo in prestito le parole di Rita Levi Montalcini; e cioè che se la scelta di un giovane, una giovane in questo caso, va bene, ormai nemmeno tanto giovane, dipende dalla sua inclinazione ma anche dalla fortuna di incontrare un grande maestro; senza dubbio io molto fortunata mi ci sento e anche grata. E anche se so già che su certe cose avremo sempre posizioni un po' diverse, il solo fatto che io le abbia potute maturare in autonomia è merito dell'apertura e della libertà che ha sempre orientato il rapporto del prof. Caruso con noi allievi e allieve; per questo considero

un assoluto privilegio il fatto di aver avuto sempre la possibilità di esprimere e condividere con lui le mie idee, pur nella consapevolezza che su certe cose non la passerò mai liscia.

Alla prossima discussione allora. Grazie prof.