



# LA PERSONA IL LAVORO

*a cura  
di Raffaele Morese*



**1° Annuario  
dell'Associazione  
Astrolabio del Sociale  
Premio Pierre Carniti**

EDIZIONI **LAVORO**

# LA PERSONA IL LAVORO

a cura di Raffaele Morese



1° Annuario dell'Associazione Astrolabio del Sociale  
Premio Pierre Carniti

EDIZIONI **LAVORO**

L'Associazione Astrolabio del Sociale è nata per favorire gli studi sulle trasformazioni del lavoro, delle relazioni industriali e del welfare. Ne hanno promosso la costituzione Pierre Carniti sr., Pierre Carniti jr., Mario Colombo, Annamaria Furlan e Piero Ragazzini. Le iniziative di Astrolabio sono coordinate da un Comitato organizzativo composto da Flavio Carniti, Pierre Carniti jr., Mario Colombo (presidente), Francesco Lauria, Giuliana Ledovi, Raffaele Morese e Piero Ragazzini.

Per sostenere l'interesse dei giovani verso la ricerca in campo lavoristico, sociale e delle relazioni industriali l'Associazione ha istituito il Premio annuale Pierre Carniti. Gli elaborati che concorrono al premio sono selezionati e valutati da un Comitato scientifico composto da Paolo Feltrin, Marco Frey, Giuseppe Gallo e Bruno Manghi.

Per ulteriori informazioni: [www.astrolabiosociale.it](http://www.astrolabiosociale.it); [premiopierrecarniti@astrolabiosociale.it](mailto:premiopierrecarniti@astrolabiosociale.it).

© copyright 2019  
Edizioni Lavoro Roma  
Via Salaria 89

copertina e impaginazione: Typeface, Cerveteri (Roma)

finito di stampare nel giugno 2019  
dalla Tipografia Palombi & Lanci  
Via Lago di Albano, 20 - 00010 Villa Adriana (RM)

# Sommario

Presentazione <i>di Mario Colombo e Pierre Carniti jr.</i>	7
Prefazione <i>di Annamaria Furlan</i>	11
SEZIONE SAGGI	
Economia e sostenibilità <i>di Gabriele Olini e Francesca Olini</i>	15
Appunti per un profilo di Gino Giugni dagli anni Cinquanta fino allo Statuto dei lavoratori <i>di Francesco Liso</i>	51
SEZIONE PREMIO CARNITI	
Pegasus company. Un modello innovativo di cooperazione in Europa <i>di Francesca Martinelli</i>	103
La disuguaglianza di un sistema fiscale schizofrenico <i>di Stefano Mazza</i>	179
SEZIONE RECENSIONI	
Serve ancora, e se sì perché, occuparsi della disuguaglianza economica? <i>di Paolo Feltrin</i>	317
Quel filo teso tra Fiesole e Barbiana: don Milani, il mondo del lavoro, il sindacato <i>di Giorgio Tonini</i>	325
SEZIONE ARCHIVIO CARNITI	
Intervento di Pierre Carniti al Congresso della Cisl del 1969	331

# **Pegasus company.** **Un modello innovativo di cooperazione in Europa**

*di Francesca Martinelli\**

## Il mondo del lavoro sta cambiando

Pensiamo a quante volte abbiamo sentito o letto questa frase negli ultimi tempi... molte più di quello che crediamo. Spesso ci siamo trovati noi stessi a pronunciarla, magari interrogandoci sul perché, o tralasciando conclusioni o, perché no, proponendo nuove visioni e soluzioni. Questa frase, apparentemente ridondante per chi si avvicina alle tematiche del lavoro, in realtà è un'affermazione che non è mai stata così significativa come ai giorni nostri, al punto che è assolutamente necessario analizzarne la portata. Di fronte a noi si stanno stagliando orizzonti di innovazione che non hanno precedenti, pronti a ridisegnare i confini del mercato del lavoro. E se è vero che la tecnologia ha da sempre modificato le dinamiche del lavoro eliminando posti di lavoro e creandone di nuovi, l'automazione e la pervasione del digitale preannunciano una vera e propria rivoluzione nel mondo del lavoro. Già nel 2016 al World Economic Forum<sup>1</sup> si preconizzava come la Quarta rivoluzione industriale (Industria 4.0, nanotecnologie, intelligenza artificiale, stampanti 3D, ecc.) cambierà totalmente il funzionamento del mondo del lavoro nei prossimi anni erodendo un grande numero di posti di lavoro a favore di altri completamente nuovi; tale prospettiva di cambiamento è stata confermata anche nelle previsioni per i prossimi cinque anni<sup>2</sup> del World Economic Forum del 2018, secondo cui il 65% dei bambini, che in questo momento sono sui banchi della scuola primaria, faranno una professione che, ad oggi ancora non esiste,<sup>3</sup> insieme al fatto che

\* Dottore di ricerca in «Formazione della persona e mercato del lavoro». Attualmente si occupa di comunicazione istituzionale e relazioni estere per la cooperativa Doc Servizi, è direttrice della Fondazione Centro Studi Doc.

<sup>1</sup> World Economic Forum, *The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*, Gennaio 2016: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf).

<sup>2</sup> Centre for the New Economy and Society, *The Future of Jobs Report 2018. Insight Report*, Cologny-Ginevra 2018.

<sup>3</sup> *Ibid.*

ognuno di loro si troverà a svolgere almeno sei mestieri diversi nell'arco della propria vita.<sup>4</sup>

Una predizione analizzata nel celebre studio *The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?*,<sup>5</sup> pubblicato nel 2016 da Carl B. Frey e Michael A. Osborne. I due economisti sostengono che il 47% dei lavori attualmente esistenti negli Stati Uniti scomparirà completamente in un periodo di tempo tra i dieci e i venti anni.

Tra i lavori più a rischio troviamo i cassieri (e non stupisce, già le tecnologie attuali lo rendono facile da prevedere), gli autisti (ma è noto, la prima automobile autoguidata è già comparsa a Pittsburg il 15 settembre del 2016 per mano dei progettisti di Uber)<sup>6</sup> o ancora i riparatori di orologi, di macchine fotografiche o di biciclette (tanto si compra tutto nuovo). Più preoccupante è quando si risale la classifica e si comprende, che di fatto, quasi tutto il lavoro che oggi svolge la pubblica amministrazione potrà essere automatizzato, così come alcuni compiti legati al mondo dell'educazione e della salute.

A scomparire saranno quindi anche posti di lavoro per i quali si studia o serve esperienza, anche anni talvolta, per svolgerli al meglio. Almeno per quanto riguarda i tempi degli esseri umani. Ma allora chi sopravvivrà al cambiamento? Frey e Osborne, alla fine della loro analisi sostenuta da incrocio di dati e modelli matematici, danno una breve indicazione. «Le nostre scoperte implicano quindi che, man mano che la tecnologia va avanti, i lavoratori con poche abilità saranno riassegnati a compiti che non sono suscettibili all'informatizzazione – vale a dire attività che richiedono intelligenza creativa e sociale tuttavia, affinché i lavoratori vincano la gara, dovranno acquisire competenze creative e sociali».<sup>7</sup> Competenze creative e sociali sono la chiave per riuscire a vincere la gara del posto di lavoro.

Una constatazione che sembra convincere anche un buon numero di sociologici tra cui Domenico De Masi che, nella sua ultima opera, *Il lavoro nel XXI secolo*, vero e proprio trattato sull'evoluzione del lavoro come fenomeno e come concetto, sostiene che già nel 2030 il 50%

<sup>4</sup> G. Bertagna, *Per un sistema superiore dell'istruzione e della formazione. Ritardi, urgenze, prospettive*, in «Formazione Persona Lavoro», 2014, vol. 4, n. 12, p. 22: «è ancora troppo diffusa, nel nostro Paese, la convinzione che, una volta che si sia cominciato a svolgere un certo lavoro per il quale ci sia preparati nell'età evolutiva o, peggio ancora, non ci si sia affatto preparati, si debba poi proseguirlo per tutta la vita. In realtà, il dinamismo del mercato del lavoro e le crisi cicliche che lo accompagnano costringono da tempo a considerare questa convinzione un vero e proprio pregiudizio. Recenti studi, ad esempio, calcolano che nell'arco di una vita ogni giovane attuale avrà le occasioni o la necessità di cambiare tipologia di lavoro e di professione almeno sei volte».

<sup>5</sup> B. Frey, M. Osborne, *The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?*, in «Technological Forecasting & Social Change», 2017, n. 114, pp. 254-280.

<sup>6</sup> R. Staglianò, *Lavoretti. Così la sharing economy ci rende tutti più poveri*, Einaudi, Torino 2018, pp. 31-32.

<sup>7</sup> B. Frey, M. Osborne, *op. cit.*, p. 269.

degli occupati saranno i lavoratori creativi; inoltre, il sociologo sostiene che questi lavoratori avranno maggiori garanzie rispetto ai lavoratori occupati in attività esecutive o impiegate. Questa differenza sarà dovuta al fatto che questi ultimi mestieri si sposteranno in paesi emergenti e, quindi, meno attenti alle tutele dei lavoratori.<sup>8</sup> De Masi arriva persino ad affermare che in questo contesto «creatività, empatia e coraggio saranno le qualità più richieste».<sup>9</sup> Ne segue che, in un mondo dove «i nuovi mezzi di produzione sono le idee»,<sup>10</sup> il rapporto tra datore di lavoro e lavoratore si ribalta e tale nuova impostazione porta alcuni futurologi, tra cui Bob Johansen, a sostenere che nel 2050 i due terzi dei lavoratori saranno lavoratori autonomi.<sup>11</sup>

Questa previsione può apparire impressionante se si pensa che il mondo del lavoro di oggi vede, almeno in Europa, una media del 14% di lavoratori autonomi; ciò nonostante, questi dati non sono inverosimili se si pensa che, proprio in Europa, solo negli ultimi 10 anni c'è stata una crescita dell'80% del numero dei freelance.<sup>12</sup> Tale crescita, inoltre, sembra rispecchiare altre riflessioni sul futuro del lavoro, come quelle dello studio *Freelancing in America 2017*,<sup>13</sup> ripreso anche dal World Economic Forum del 2017, che afferma che nel 2027 la maggioranza dei lavoratori statunitensi sarà freelance, a fronte dell'attuale 36%.

Il mondo del lavoro, pertanto, sembra andare verso un mondo di creativi freelance, dotati di competenze specialistiche, ma anche sociali (le cosiddette *soft skills*) che oggi interrogano tanto il mondo della scuola quanto quello dell'educazione continua dei lavoratori.<sup>14</sup>

Facendo un passo indietro, o meglio, rivolgendoci al passato, se invece di guardare alle previsioni future ci soffermiamo sulle analisi di quanto sta accadendo in questo momento storico, è possibile osservare che questi processi, almeno in parte, sono già iniziati. Lo racconta, ad esempio, un recente rapporto dell'Ocse<sup>15</sup> che descrive non solo la nascita di nuove professioni, ma anche come negli ultimi decenni la tecnologia abbia già cambiato il mercato del lavoro causandone sia una polarizzazione sia una de-industrializzazione che si traducono in un aumen-

<sup>8</sup> D. De Masi, *Il lavoro nel XXI secolo*, Einaudi, Torino 2018, p. 714: «La Cina sarà la più grande fabbrica e l'India il più grande ufficio del mondo».

<sup>9</sup> *Ibid.*

<sup>10</sup> *Ivi*, p. 717.

<sup>11</sup> Citato al Future Work Digital: L. De Biase, *Il lavoro del futuro*, Codice edizioni, Torino 2018, p. 138.

<sup>12</sup> *I-Wire – Independent Workers and Industrial Relations in Europe*. Ricerca cofinanziata dalla Commissione Europea dal 2016 al 2018: <http://www.i-wire.eu>.

<sup>13</sup> UpWork – Freelancers Union, *Freelancing in America 2017*: <https://www.upwork.com/i/freelancing-in-america/2017/>.

<sup>14</sup> F. Martinelli, *Quale educazione per il lavoratore del futuro?*, in «Nuova Secondaria Ricerca», 2017, vol. 35, n. 4, pp. 40-53.

<sup>15</sup> Ocse, *OECD Employment Outlook 2017*, 13 giugno 2017.

to di posti di alto e basso livello con uno spostamento dell'occupazione dal settore manifatturiero a quello dei servizi.

Questo andamento in realtà rappresenta una non-novità, poiché va ricordato: innanzitutto che una certa flessibilità è da considerarsi strutturale al capitalismo;<sup>16</sup> in secondo luogo che le forme di lavoro che si sviluppano al di fuori del classico sistema di lavoro dipendente hanno iniziato a essere più presenti già a partire dagli anni Settanta, cioè quando è iniziato un primo calo degli impieghi nel settore manifatturiero. In altri termini, quando ha avuto inizio la Terza rivoluzione industriale generatasi con il primo shock petrolifero. La crisi del settore petrolifero, infatti, ha implicato una prima erosione dei posti di lavoro in fabbrica che ha portato a una crescita di difficoltà di inserimento sociale e professionale. In risposta a questi cambiamenti vi è stato un aumento delle attività del settore terziario che, anche se con ritmi differenti, ha provocato, in diversi paesi europei, una sempre maggiore diffusione di piccole o piccolissime imprese, spesso composte da un solo individuo. Tale cambiamento è stato sostenuto negli anni da imprese, politica e dagli individui stessi.

Dal punto di vista delle imprese il fatto di trovarsi in quella che viene chiamata società dei servizi, spesso denominata anche postindustriale o postfordista, si è tradotto nella scelta sempre più diffusa sia di esternalizzare le funzioni periferiche sia di lavorare attraverso progetti. Queste decisioni favoriscono la flessibilità e il ricorso regolare a lavoratori esterni o a contratti di lavoro atipici (contratti a durata determinata, part time, contratti a progetto, ecc.).

Con l'avvento della *sharing economy*, tale esternalizzazione assume forme ancora più radicali,<sup>17</sup> poiché le piattaforme digitali (Uber, Airbnb, TaskRabbit, Deliveroo, ecc.) arrivano a esternalizzare persino il lavoro di chi svolge l'attività che si trova al cuore del loro business (l'autista, l'ospite, il prestatore, il fattorino, ecc.) facendone di fatto dei *gig workers*.

Sul piano socio-politico, l'autoimprenditoria e la creazione del proprio lavoro sono invece sostenute da politiche del lavoro che vi vedono un modo per contrastare la crescita del numero di disoccupati e di lavoratori inattivi.<sup>18</sup>

<sup>16</sup> Si condivide la tesi di Enzo Mingione e Simone Ghezzi che ritengono che «sia il capitalismo stesso a essere “flessibile”, perché la ricerca di competitività e di profitto tende a modificare e adattare continuamente i contesti sociali in cui opera in modalità incoerenti con le logiche di organizzazione sociale dei contesti stessi». (E. Mingione, S. Ghezzi, *Flessibilità e trasformazione del lavoro*, in Aa.Vv., *10 idee per convivere con il lavoro che cambia*, Feltrinelli, Milano 2017, p. 52).

<sup>17</sup> Cfr. N. Srnicek, *Capitalismo digitale. Google, Facebook, Amazon e la nuova economia del web*, Luiss University Press, Roma 2017. G. Smorto, T. Bonini (a cura di), *Shareable! L'economia della condivisione*, Edizioni di Comunità, Città di Castello 2017.

<sup>18</sup> Rappresentativa di questa mentalità è l'affermazione che fece già nel 1976 Raymond Barre, al tempo primo ministro francese, all'Assemblea nazionale: «L'esprit



Infine, anche i lavoratori stessi sembrano rifiutare la subordinazione dipendente preferendo forme di lavoro più indipendenti anche perché la diffusione di pc portatili, tablet e smartphone uniti all'utilizzo di Internet, semplificano l'ingresso nel settore terziario come freelance. Si stanno affermando, quindi, modalità di lavoro che portano nuovamente in auge forme di lavoro non dipendente, alternativamente ad alto (se si pensa ai professionisti delle industrie culturali o creative) o molto basso contenuto intellettuale (basta dotarsi di uno smartphone per poter diventare un lavoratore di piattaforma inserito nei meccanismi della *sharing economy*). Contemporaneamente si osserva un progressivo allontanamento dal lavoro dipendente tradizionale verso nuove forme di lavoro indipendente.

L'insieme di questi elementi incoraggia la diffusione della figura del *soggetto imprenditore di se stesso* così come l'aveva descritta Michel Foucault nelle sue celebri lezioni degli anni Settanta al Collège de France.<sup>19</sup> Il *soggetto imprenditore di se stesso* è un *self made man* che intraprende un'attività in autonomia e vive grazie alle proprie competenze situandosi ai margini della relazione dipendente tradizionale. Egli è, infatti, una sorta di micro-impresa che si muove autonomamente nel mercato, svincolato da limiti sia economici sia giuridici rispetto alle grandi aziende o allo Stato.<sup>20</sup>

Questa decisione è più o meno subita: dall'imprenditore per aspirazione personale al disoccupato che si rassegna a creare il proprio lavoro per reinserirsi nel mercato del lavoro esiste infatti una moltitudine di situazioni dove le ambizioni individuali si mescolano alla difficoltà economica.

Se nella visione di Foucault l'affermarsi del *soggetto imprenditore di se stesso* come microimpresa doveva liberarlo dal controllo delle grandi forze economiche, nella realtà dei fatti essa identifica anche nuove situazioni fuori dal diritto. A causa di relazioni di (in)dipendenza

d'entreprise, c'est précisément celui qui conduit à l'émancipation et non pas à l'assistance. Il est indispensable à notre Pays. C'est lui qui doit, notamment, permettre le renforcement de la capacité de notre économie à offrir des emplois stables et nombreux».

<sup>19</sup> M. Foucault, *Nascita della biopolitica. Corso al Collège de France (1978-1979)*, Feltrinelli, Milano 2015.

<sup>20</sup> Foucault descrive così il *soggetto imprenditore di se stesso* forgiato dal neoliberalismo: «Bisogna che la vita dell'individuo non si iscriva come vita individuale nel quadro di una grande impresa costituita dall'azienda o, al limite, dallo stato, ma piuttosto che possa iscriversi nel quadro di una molteplicità di imprese diverse concatenate e intrecciate tra loro; imprese che, in un certo senso, siano a portata di mano per l'individuo, molto limitate nella loro dimensione, affinché l'azione dell'individuo, le sue decisioni, le sue scelte, possano avere su di esse degli effetti significativi e percepibili, ma anche abbastanza numerose perché [l'individuo] non dipenda da una soltanto. Infine, bisogna che la vita stessa dell'individuo [...] faccia di lui e della sua vita una sorta di impresa permanente e multipla», in M. Foucault, *op. cit.*, p. 196.

ambigue, molte delle attività esercitate dal *soggetto imprenditore di se stesso* finiscono, infatti, per trovarsi nella cosiddetta *zona grigia* del lavoro.<sup>21</sup> La *zona grigia* identifica le tipologie di lavoro che hanno una fisionomia indeterminata, oscillanti tra il lavoro dipendente e il lavoro indipendente e che, per questo motivo, non possono essere perfettamente inquadrati nel lavoro dipendente o autonomo. Della *zona grigia* fanno parte, pertanto, non solo artisti, musicisti, attori e in generale tutte quelle figure che sono sempre state legate a un'attività lavorativa intermittente e discontinua, ma anche i creatori d'impresa, i lavoratori freelance come traduttori, formatori, grafici, i piccoli artigiani, gli insegnanti di pratiche sportive non regolamentate, i ricercatori, i lavoratori delle piattaforme, e così via.

Tenendo conto dell'esponenziale crescita dei freelance che si osserverà nei prossimi anni, questo andamento impone lo sviluppo non solo di riflessioni in grado di analizzare il fenomeno, ma anche l'invenzione di nuove soluzioni che possano far fronte alle difficoltà che i lavoratori autonomi spesso si trovano ad affrontare. Infatti, anche se è possibile osservare, soprattutto nei settori della conoscenza, un ritorno a forme di lavoro autonomo e flessibile la cui esistenza precedeva la nascita del contratto subordinato a tempo indeterminato,<sup>22</sup> non si possono dimenticare i decenni di lavoro dipendente e le sue conquiste in termini di diritti e protezione sociale le cui garanzie non sempre accompagnano il lavoro indipendente.

Alcuni esempi sono la maturazione dei diritti sociali che in molti Stati europei sembrano scomparire per il lavoratore autonomo nel momento in cui rinuncia (o si vede costretto a rinunciare) alla certezza del posto di lavoro fisso, che provocano uno stato di isolamento, la difficoltà di accesso alla formazione continua oltre alla gestione dei tempi del lavoro che spesso si sovrappongono a quelli della vita privata. Queste criticità sono legate anche al mancato riconoscimento da parte degli stessi lavoratori a ottenere maggiori protezioni.

Se da parte di alcuni studiosi queste difficoltà possono portare alla

<sup>21</sup> L. Castelvetti, *Le fonti del diritto del lavoro*, Cedam, Padova 2010, p. 224.

<sup>22</sup> «Non bisogna infatti dimenticare che se il lavoro e il lavorare accompagnano l'uomo sin dagli albori della sua storia, il lavoro salariato, dipendente con contratto a tempo indeterminato ha invece una storia recente. È infatti solo a seguito dell'industrializzazione che questo tipo di lavoro comincia ad affermarsi a discapito del lavoro indipendente e autonomo che era sempre stata la forma più diffusa di lavoro. In particolare, il momento di massima affermazione del lavoro salariato avviene con la "società industriale" e in particolare con il periodo detto "fordista-keynesiano", che va dalla Seconda Guerra Mondiale fino alla crisi economica della prima metà degli anni Settanta», in R. Bartoletti, *Tempo e lavoro nella società postindustriale. Le politiche del tempo tra autonomia individuale e integrazione sociale*, Franco Angeli, Milano 1998.

nascita di nuove forme di alienazione,<sup>23</sup> è pur vero che si può osservare, in parallelo, lo sviluppo di realtà che cercano di farvi fronte attraverso pratiche collaborative e mutualistiche.

Nonostante la «zona grigia» rappresenti una zona indeterminata del diritto del lavoro, essa non è una zona di «non-diritto», bensì una zona dove diviene possibile inventare nuovi diritti e istituzioni,<sup>24</sup> accedendo a quello che Cornelius Castoriadis definirebbe lo «spazio dell'immaginario».<sup>25</sup> Nella *zona grigia* esistono anche sperimentazioni di nuove forme di lavoro che vogliono rispondere ad alcune delle problematiche incontrate da quei lavoratori che, volenti o nolenti, si trovano ai margini del lavoro dipendente.

All'autonomia, all'atomizzazione delle carriere e alla flessibilità propria del lavoro degli autonomi fa da contraltare il desiderio di confronto e associazione, come dimostrano la nascita di nuovi spazi di incontro reale (*coworking*, i FabLab, gli incubatori, ecc.) o virtuale. O, ancora, le pratiche di *crowdfunding* per sostenersi a vicenda nel finanziamento dei propri progetti. Queste sperimentazioni si caratterizzano come coalizioni tra professionisti e spesso si ispirano ai modelli delle collaborazioni tra cittadini nate nel XVIII secolo, quali associazioni, cooperative o mutue.<sup>26</sup> Tutte queste esperienze, seppur in modi differenti, raccontano l'esigenza di condivisione che i nuovi imprenditori e lavoratori indipendenti hanno e che sembra basarsi sul riconoscimento del bisogno di doversi associare ad altri per effettuare non solo incroci di progetti, competenze e prospettive, ma, in alcuni casi, anche per costruire nuove pratiche di rappresentanza e negoziare migliori condizioni di lavoro. È da questo desiderio di alternativa e di costruzione che nascono anche due realtà che oggi, in Europa, stanno guidando il volo della sperimentazione di nuove forme di gestione e rappresentazione del lavoro di professionisti altrimenti frammentati e isolati nel mercato del lavoro.

<sup>23</sup> Rischi di alienazione sono particolarmente evidenti nelle difficoltà non solo legislative, ma anche di organizzazione di tempi e spazi proprie del telelavoro (C. Rey, F. Sitnikoff, *Télétravail à domicile et nouveaux rapports au travail*, in «Revue Interventions économiques», 2006, n. 34) o ancora nell'obbligo di doversi continuamente formare per restare sul mercato, pena il rischio dell'obsolescenza delle competenze (A. Gorz, *La personne devient une entreprise. Note sur le travail de production de soi*, in «Revue du MAUSS», vol. 2, n. 18, 2001; M. Nicoli, L. Paltrinieri, *Il management di sé e degli altri*, in «aut aut», n. 362, 2014).

<sup>24</sup> M.C. Bureau, A. Corsani, *Les coopératives d'activités et d'emploi: pratiques d'innovation institutionnelle*, in «Revue française de socio-économie», n. 15, 2015.

<sup>25</sup> C. Castoriadis, *L'istituzione immaginaria della società*, Bollati Boringhieri, Torino 1995.

<sup>26</sup> Cfr. M.C. Bureau, A. Corsani, *Du désir d'autonomie à l'indépendance. Une perspective sociohistorique*, in «La nouvelle revue du travail», n. 5, 2014. G. Allegri, R. Ciccarelli, *Il Quinto Stato. Perché il lavoro indipendente è il nostro futuro. Precari, autonomi, freelance per una nuova società*, Ponte delle Grazie, Milano 2013.

Si tratta dell'esperienza di Coopaname, una parigina *coopérative d'activités et d'emploi* (Cae), cooperativa di attività e di impiego, e dell'italiana Doc Servizi.

Entrambe sono particolari forme di cooperative di produzione e lavoro che offrono ai lavoratori usualmente situati nella *zona grigia* del lavoro l'opportunità di fare esperienze di imprenditoria collettiva in cui la condivisione di risorse e strumenti permette di ottimizzare il costo del lavoro e di sperimentare nuove forme di collaborazione tra professionisti sempre con l'obiettivo di ricercare migliori condizioni di lavoro e remunerazione rispetto a quelle offerte sul mercato.

Se Coopaname offre agli imprenditori l'opportunità di essere accompagnati nello sviluppo della loro attività, di avere accesso a uno statuto che garantisce loro le tutele sociali dei dipendenti mantenendo l'identità del proprio brand e partecipando direttamente all'attività imprenditoriale e politica della cooperativa, la cooperativa Doc Servizi è la più grande cooperativa di produzione e lavoro nel settore dello spettacolo a livello italiano e permette a coloro che operano nel mondo dell'arte, della cultura, della conoscenza e della creatività di avere le stesse garanzie dei dipendenti senza perdere l'autonomia nella gestione della loro attività. Nate come soluzioni per far sì che, coalizzandosi per negoziare migliori condizioni di lavoro, i soggetti imprenditori di se stessi trovasero un'alternativa concreta all'isolamento giuridico e sociale per arrivare poi a esercitare un certo controllo sul mercato, queste cooperative si sono in realtà ritrovate a diventare molto più di questo. Di fronte alle criticità evidenti affrontate dai propri lavoratori esse hanno dovuto iniziare a prendere posizione in favore dei loro membri raccogliendo e raccontando le loro difficoltà ed esigenze di fronte a numerosi attori, tra cui i sindacati, arrivando poi, a seconda dei casi, a partecipare a negoziazioni contrattuali, a dover prendere posizioni politiche o essere addirittura coinvolte nella stesura di alcune leggi. È in questo modo che Coopaname e Doc Servizi sono diventate Pegasus companies.<sup>27</sup> Una Pegasus company è una società che nasce dalla volontà di differenziarsi dalle forme di produzione classiche e, mettendo al centro della propria azione la persona e non i capitali, sceglie di strutturarsi secondo il modello cooperativo. Essendo una società con al cuore le persone e non i capitali, l'impresa cooperativa vuole produrre beni e servizi che non sarebbero accessibili individualmente e rispondono alle esigenze dei suoi membri. Nel fare questo una cooperativa diventa Pegasus company quando a partire dal rispetto dei sette principi della cooperazione si impegna per

<sup>27</sup> Il concetto di Pegasus company è stato presentato per la prima volta nel seguente articolo: F. Martinelli, *Unicorno, zebra o Pegaso? Prospettive dietro i giganti della sharing economy*, in «Doc Magazine», 2018, n. 21, pp. 22-23: <http://www.docmagazine.it/cosa-si-nasconde-dietro-i-giganti-della-sharing-economy/>.

migliorare non solo le condizioni dei suoi membri offrendo formazione, garanzie, risorse e tutele alle quali altrimenti non avrebbero accesso, ma anche quelle di tutti i professionisti che appartengono a una data categoria. Una Pegasus company impegna alle volte tempo e risorse in progetti che non hanno un impatto immediato sui suoi soci pur implicando un effetto positivo sugli stessi nel medio-lungo periodo. Nel re-immaginare i confini delle istituzioni che offrono protezione sociale ampliandone le maglie a coloro che ne sarebbero esclusi, la cooperativa può arrivare ad assumere ruoli che possono sconfinare in attività di rappresentanza dei lavoratori della *zona grigia*, ma con alcune caratteristiche nuove rispetto a quelle tipiche delle classiche forme di rappresentanza.

Prima di entrare nel dettaglio di questo fenomeno occorre però fare un passo indietro per cercare di ricostruire da dove ha origine la difficoltà dei sindacati nel rappresentare i lavoratori frammentati nel mercato del lavoro, perché è anche a causa di questo mancato incontro che alcuni soggetti imprenditori di se stessi si sono uniti cercando soluzioni alternative a quelle canoniche.

### Il soggetto imprenditore di se stesso e le fatiche della rappresentanza

Dopo un periodo di dominio del lavoro dipendente sul lavoro non dipendente, sostenuto dal taylorismo e fordismo dell'inizio del XX secolo e dalle politiche keynesiane, dagli anni Settanta in poi molti paesi europei si sono trovati di fronte a una crescita dei lavoratori indipendenti. Lo shock petrolifero, infatti, ha implicato una prima crisi del lavoro dipendente che ha portato al nuovo periodo postfordista o postindustriale caratterizzato dallo sviluppo dei mestieri del settore terziario a discapito dei mestieri dell'industria. Da quel momento si osserva una sempre maggiore ascesa della figura del cosiddetto *soggetto imprenditore di se stesso*.

Dato che questo fenomeno di inversione del processo di salarizzazione si è diffuso principalmente in Italia, dagli anni Ottanta e Novanta si è creata nel nostro paese una vasta letteratura su questo tema.<sup>28</sup> Le analisi dei ricercatori italiani hanno permesso di identificare i caratteri del *soggetto imprenditore di se stesso*, descritto già nel 1997 da Sergio

<sup>28</sup> S. Bologna, A. Fumagalli (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari di postfordismo in Italia*, Feltrinelli, Milano 1997. A.M. Grieco, *Lavoro parasubordinato e diritto del lavoro*, Edizioni Jovene, Napoli 1983. A. Perulli, *Etude sur le travail économiquement dépendant ou parasubordonné*, estratto del rapporto, Commissione del Lavoro e degli Affari Sociali, Parlamento europeo (opere citate in M.C. Bureau, A. Corsani, *Introduction*, in M.C. Bureau, A. Corsani (a cura di), *Un salariat au-delà du salariat?*, PUN – Editions Universitaires de Lorraine, Nancy 2012, p. 10).

Bologna con la fortunata espressione «lavoratore autonomo di seconda generazione».<sup>29</sup> Lo studioso aveva affermato che il lavoro autonomo del periodo postfordista poteva essere definito di seconda generazione rispetto al lavoro autonomo di prima generazione. Se quest'ultimo include artigiani, commercianti e professioni liberali, cioè tutte le tipologie di lavoro autonomo che rientrano in un'organizzazione di categoria o un ordine professionale, i lavoratori autonomi di seconda generazione sono invece coloro che praticano nuove professioni non inquadrabili nell'organigramma dell'industria o nelle professioni liberali tradizionali, perché impiegati in quelle attività che le imprese hanno cominciato a esternalizzare con il ricorso al subappalto e che non hanno un profilo definito o unico (ad esempio, nei settori della distribuzione, della produzione, della ristorazione, ecc.). Recentemente Andrea Fumagalli ha sottolineato come questa tipologia di lavoro autonomo abbia subito un'ulteriore evoluzione portando alla nascita della terza generazione di lavoro autonomo.<sup>30</sup> Si tratta di lavoratori autonomi che sono particolarmente specializzati nelle produzioni immateriali (i cosiddetti *knowledge workers*)<sup>31</sup> e che costituiscono «un terziario immateriale legato alla creazione e alla circolazione degli immaginari, dei linguaggi e dei simboli (editoria, media, software, design, servizi finanziari e immobiliari, ecc.)».<sup>32</sup> I lavoratori autonomi di terza generazione entrano nel mercato del lavoro affrontando immediatamente precarietà e incertezza, a tal punto che questi fenomeni divengono strutturali, fino a creare una condizione di *entrapment*<sup>33</sup> permanente, per cui il fatto di accedere al mercato del lavoro attraverso contratti di lavoro temporanei da eccezione momentanea diventa regola. I lavoratori che vivono situazioni simili sono, secondo Giuseppe Allegri e Roberto Ciccarelli, coloro che oggi costituiscono il Quinto Stato, composto da diversi mondi: i lavoratori autonomi classici impoveriti, i dipendenti obbligati a muoversi verso il lavoro indipendente e coloro che sono stabilmente precari ma non hanno uno statuto di lavoratore autonomo (spesso con contratti a termine o parasubordinati).<sup>34</sup>

<sup>29</sup> S. Bologna, A. Fumagalli (a cura di), *op. cit.*

<sup>30</sup> A. Fumagalli, *Le trasformazioni del lavoro autonomo tra crisi e precarietà: il lavoro autonomo di III generazione*, in «Quaderni di ricerca sull'artigianato», n. 2, 2015.

<sup>31</sup> Concetto divenuto celebre negli anni Cinquanta a seguito di una pubblicazione di Peter Drucker (P. Drucker, *Il management della società prossima ventura*, Etas, Monza 2002) e che secondo Sergio Bologna è diventato l'emblema del lavoro freelance attuale (S. Bologna, *Knowledge workers. Dall'operaio massa al freelance*, Asterios Editore, Trieste 2017).

<sup>32</sup> *Ivi*, p. 229.

<sup>33</sup> P. Borghi, G. Cavalca, I. Fellini, *Dimensions of precariousness: independent professionals between market risks and entrapment in poor occupational careers*, in «Work organisation, labour & globalization», vol. 10, n. 2, 2016.

<sup>34</sup> G. Allegri, R. Ciccarelli, *op. cit.*, p. 75.

Tutti questi lavoratori appartengono di fatto alla *zona grigia* del lavoro e, sulla base degli ultimi dati Istat,<sup>35</sup> in Italia corrispondono a occupati che si situano nel *range* tra la somma di coloro che sono lavoratori indipendenti (23%) e coloro che invece sono lavoratori dipendenti ma con contratto a termine (12%). Una percentuale precisa è di difficile identificazione perché nelle statistiche non viene specificata la modalità di lavoro indipendente che permetterebbe di distinguere, ad esempio, le vere partite Iva da quelle false (cioè quelle che celano un rapporto di dipendenza),<sup>36</sup> o la situazione del singolo lavoratore a contratto a tempo determinato (il contratto determinato è in vista di un'assunzione o l'ennesimo cambiamento di lavoro?). Una situazione che implica anche la sperimentazione di nuovi criteri di interpretazione e classificazione dei dati a partire dalla elaborazione dei dati sui lavoratori autonomi.<sup>37</sup> Un esempio è l'elaborazione dei dati Eurostat (Elfs) del sociologo del lavoro Paolo Borghi<sup>38</sup> che per l'Erc project *Share Seizing the Hybrid Areas of work by Representing self-Employment* ha calcolato che in Italia, nel 2016, la percentuale sugli occupati di lavoratori autonomi corrisponde al 21%, di cui il 71% di essi sono lavoratori autonomi senza dipendenti e quindi molto probabilmente lavoratori autonomi di terza generazione. Del resto, questa difficoltà si riflette anche nella molteplicità di termini utilizzati oggi nella letteratura e nei sistemi statistici per descrivere il lavoratore non dipendente (*independent contractor*, *independent professional*, *self-employed*, *freelance*, lavoratore indipendente, lavoratore non dipendente, lavoratore autonomo, ecc.).<sup>39</sup> Definire il profilo tipo del lavoratore non dipendente non è, quindi, immediato, anche perché si tratta di una categoria molto eterogenea di lavoratori che si identificano sempre più nell'ulteriore gruppo delle nuove professioni che si stanno moltiplicando grazie alle opportunità offerte dalla pervasività della tecnologia.

Ma allora come si può descrivere questa figura di lavoratore? Già nel 1997, Sergio Bologna aveva raggruppato «10 tesi per definire lo statuto del lavoro autonomo» che si basava sull'identificazione di dieci para-

<sup>35</sup> Istat, *Occupati e disoccupati*, 31 agosto 2018.

<sup>36</sup> Un fenomeno non nuovo in Italia, come raccontava già Loretta Ricci nel saggio di S. Bologna, A. Fumagalli, *op. cit.*, p. 197.

<sup>37</sup> Un esempio di tentativo di nuova classificazione è quello di Acta, che sulla base dei dati Istat cerca di ricostruire la percentuale di quelli che definisce «professionisti autonomi» in A. Soru, *Nuovo statuto per i professionisti autonomi. Ma quanti sono?*, in «Acta in rete», 18 maggio 2017: <http://www.actainrete.it/2017/05/nuovo-statuto-per-professionisti-autonomi-ma-quanti-sono/>. Un altro esempio è quello condotto dalla ricerca I-Wire che identifica questi lavoratori come I-Pros (Independent Professionals): <http://www.i-wire.eu>.

<sup>38</sup> Dall'intervento di Paolo Borghi «I freelance: dalle professioni tradizionali alle piattaforme digitali. Territorio di frontiera». Tavola rotonda *Organizzarsi in piattaforma per condividere beni, servizi e conoscenze: nuove opportunità per i freelance*, organizzata dal Centro Studi Doc per l'European Freelancers Week 2018 e svoltasi il 16 ottobre a Milano.

<sup>39</sup> M.C. Bureau, A. Corsani, *op. cit.*, p. 3.

metri sui quali costruire i fondamenti per uno statuto del lavoro autonomo in comparazione con il lavoro dipendente.<sup>40</sup> I parametri identificati da Bologna oggi si possono considerare ancora molto rappresentativi, tanto che egli stesso li ha ripresi con poche variazioni anche in testi più recenti, come il suo ultimo libro *The Rise of European Self-Employed Workforce* pubblicato nel 2018.<sup>41</sup> Senza entrare nell'analisi di ogni elemento, Bologna descrive l'immagine di un lavoratore che «se la cava come può» in un mercato che si esige la sua presenza coerentemente con il crescente processo di esternalizzazione delle attività che portano avanti le imprese,<sup>42</sup> ma che, d'altro canto, nega la sua esistenza come soggetto di diritti. Nonostante i tentativi,<sup>43</sup> non solo lo Stato sembra non essere ancora in grado di integrare totalmente questa figura nelle sue regole, ma anche le classiche forme di rappresentanza sindacale sembrano limitarsi alla difesa dei diritti dei dipendenti: in una realtà dove il lavoratore standard è considerato ancora quello con un impiego subordinato a tempo indeterminato, la posizione occupazionale e sociale degli individui che si situano fuori da questa caratterizzazione sembra non essere ancora chiara. Per non fraintendere il significato di queste ultime considerazioni è necessario tenere bene in mente alcuni elementi interpretativi molto importanti: gli effetti del grande aumento della flessibilità, soprattutto sul mercato del lavoro italiano, e il cambiamento nell'attribuzione dei rischi nel mondo imprenditoriale. La flessibilità del mercato del lavoro in Italia si è consolidata a partire dalla fine degli anni Ottanta a causa delle riforme del lavoro effettuate dal governo italiano, tanto che Andrea Fumagalli già nel 1997 scriveva: «di fatto, il mercato del lavoro italiano è, tra i Paesi europei, quello che ad oggi presenta il più alto grado di flessibilità».<sup>44</sup>

Il termine flessibilità stava a indicare la moltiplicazione dei compiti del lavoratore, la flessibilità oraria, retributiva, contrattuale e un forte turnover. Un insieme di elementi che accentuandosi sempre più ha condotto alla moltiplicazione delle forme di lavoro e delle figure dei lavora-

<sup>40</sup> I dieci parametri sono: il contenuto del lavoro, la percezione dello spazio, la percezione del tempo, la retribuzione, l'identità professionale, le risorse necessarie per iniziare la propria attività, le risorse necessarie per restare sul mercato, il mercato, l'organizzazione e la rappresentanza dei suoi interessi, la cittadinanza; cap. I, S. Bologna, A. Fumagalli (a cura di), *op. cit.*

<sup>41</sup> S. Bologna, *The Rise of European Self-Employed Workforce*, Mimesis International, edizione digitale, Milano-Udine 2018; Id., *La New Workforce. Il movimento dei freelance*, Asterios Editore, Trieste 2015.

<sup>42</sup> P. Borghi, A. Mori, R. Semenza., *Self-employed professionals in the European labour market. A comparison between Italy, Germany and the UK*, in «European Review of Labour and Research», 2018, p. 3. A. Fumagalli, *op. cit.*, pp. 236-238.

<sup>43</sup> In Italia si pensi al recente Jobs Act Autonomi che permette ai giudici che affrontano cause in cui i lavoratori autonomi denunciano una retribuzione troppo bassa di impugnare le retribuzioni di riferimento del Ccnl più prossimo.

<sup>44</sup> A. Fumagalli, *Aspetti dell'accumulazione flessibile in Italia*, in S. Bologna, A. Fumagalli (a cura di), *op. cit.*, p. 144.



tori, ognuna con le sue regole, i suoi diritti, i suoi contratti. È, infatti, in questo contesto che in Italia nasce il contratto parasubordinato,<sup>45</sup> dove i lavoratori parasubordinati non appartengono alla categoria di lavoratori dipendenti ma nemmeno a quella di lavoratori indipendenti. Questa situazione ambivalente è dovuta alla dipendenza del lavoratore dal committente alla quale non corrisponde, però, un conseguente accesso ai diritti propri dello statuto dei lavoratori dipendenti. In altri termini, in Italia la spinta statale verso la flessibilizzazione del mercato del lavoro ha generato una *zona grigia* dove lo statuto del lavoratore si situa a cavallo tra il lavoro dipendente e quello indipendente. Ma non solo, un'altra conseguenza da non sottovalutare, dovuta alla crescente flessibilità, è stata la frammentazione del lavoro e quindi dei lavoratori. Tale frammentazione in tante figure professionali distinte e indipendenti le une dalle altre ha reso, di fatto, molto più importante la negoziazione individuale delle condizioni di lavoro a discapito della negoziazione collettiva e quindi dell'azione politica dei sindacati. Un atomismo contrattuale che ha molte conseguenze in termini di protezione sociale e professionale del *soggetto imprenditore di se stesso* e che si manifesta soprattutto a livello di retribuzione e di riconoscimento dei diritti. Infatti, trattandosi di nuove professioni non dipendenti, non esistono contratti collettivi da applicare e quindi nemmeno livelli di retribuzione da rispettare (anche solo per evitare il dumping) o modi per riconoscere le capacità e le competenze professionali utilizzate nella prestazione di un servizio. Il lavoratore non dipendente si trova solo in un mercato molto competitivo (con la globalizzazione e il facile accesso al web la competizione è per alcune professioni persino mondiale)<sup>46</sup> di fronte al committente senza potersi riferire né a un sindacato né a un ordine professionale che lo riconosca e lo protegga, o quantomeno, indirizzi. Una situazione che diviene evidente agganciando il secondo tema summenzionato, cioè il cambiamento nell'attribuzione dei rischi nel mondo imprenditoriale che si concretizza nella «responsabilità diffusa».<sup>47</sup> Dopo decenni nei quali il rischio d'impresa è sempre stato a carico delle imprese,<sup>48</sup> la responsabilità dell'attività si sta, infatti, espandendo su molteplici figure, tra cui i freelance. Responsabilità diffusa indica non solo il cambiamento

<sup>45</sup> L. Ricci, *Il lavoro che cambia*, in S. Bologna, A. Fumagalli (a cura di), *op. cit.*, p. 198.

<sup>46</sup> Un fenomeno sostenuto dallo sviluppo di piattaforme di gig working da remoto come Amazon Mechanical Turk o UpWork che mettono in competizione soprattutto lavoratori provenienti da paesi del Terzo mondo che non solo hanno tariffe più basse, ma anche uno scarso potere contrattuale (A.J. Wood, M. Graham, V. Lehdonvirta, I. Hjorth, *Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy*, in «Work Employment and Society», vol. 1, n. 20, 2018).

<sup>47</sup> S. Bologna, D. Banfi, *Vita da freelance. I lavoratori della conoscenza e il loro futuro*, Feltrinelli, Milano 2011, p. 601.

<sup>48</sup> Cfr. E. Jacques, *Lavoro, creatività e giustizia sociale*, Bollati Boringhieri, Torino 2010, p. 19 e ss.

nel modo in cui le decisioni vengono prese all'interno dell'azienda, ma anche un sempre maggiore peso riconosciuto sulle spalle dei lavoratori non-dipendenti chiamati a rispondere alle esigenze dell'azienda. Questo peso si traduce in vari elementi: costo del lavoro; obbligo alla formazione continua pena l'uscita dal mercato del lavoro o la retrocessione a mansioni meno qualificate; coinvolgimento nel rischio d'impresa più alto rispetto a quello del lavoratore dipendente (con relativi costi di assicurazione). Un peso che raggiunge dimensioni enormi nel contesto della *sharing economy*, dove, come scrivono Guido Smorto e Tiziano Bonini nell'*Introduzione a Shareable!*, le piattaforme digitali sembrano realizzare il sogno neoliberale di esternalizzare tutti i rischi d'impresa sull'individuo senza preoccuparsi della «dovuta compensazione». <sup>49</sup> A questa nuova responsabilità collegata con l'assunzione personale del rischio d'impresa, si aggiungono le difficoltà specifiche legate al percorso del *sogetto imprenditore di se stesso*, come l'isolamento, la difficoltà di accesso ai diritti sociali, forme di concorrenza molto forti. L'inevitabile conseguenza di questa situazione è la seguente: rispetto ai lavoratori dipendenti, l'attività dei nuovi lavoratori autonomi tende a intensificarsi in termini di impiego del tempo e delle energie personali, appoggiandosi su un processo continuo di aggiornamento delle proprie conoscenze e competenze. Un insieme di pratiche che può portare al rischio di auto-sfruttamento, con effetti che erano già stati segnalati efficacemente da Bologna nel 1997 quando scriveva:

L'intensificazione dell'auto-sfruttamento non può risolvere, oltre certi limiti, le difficoltà economiche imposte dal mercato al lavoro autonomo, né impedire la perdita di risorse morali (autorealizzazione, soddisfazione nel proprio lavoro) che hanno costituito l'incremento del lavoro autonomo rispetto al lavoro dipendente alienato e quindi il grande successo del post-fordismo. <sup>50</sup>

Anche se il *sogetto imprenditore* arriva a mettere in campo attività di autosfruttamento per rispondere alle esigenze delle imprese, egli non arriverà mai davvero a rispondere in modo definitivo alle difficoltà che incontra nel momento in cui entra sul mercato, anzi, tenderà ad ampliarle. Del resto, in una società che vive ancora dell'eredità keynesiana, quindi basata sui contratti da dipendenti, e in mancanza di interventi forti da parte dello Stato e dei sindacati, il lavoratore indipendente da solo non può fare molto per cambiare la propria situazione.

Per questo motivo diversi studiosi, tra cui Sergio Bologna e Dario Banfi, suggeriscono ai lavoratori della *zona grigia* di coalizzarsi in modo di poter affrontare più efficacemente le difficoltà che condivido-

<sup>49</sup> G. Smorto, T. Bonini, *Introduzione*, in G. Smorto, T. Bonini (a cura di), *op.cit.*, p. 17.

<sup>50</sup> S. Bologna, A. Fumagalli, *op. cit.*, p. 33-34.

no, ed effettivamente si osserva la nascita di molte soluzioni *bottom up* proprio perché i freelance stessi sembrano riconoscere che «per calcolare un rischio basta il proprio talento, ma per tutelarsi dal rischio c'è solo la coalizione con i propri simili». <sup>51</sup> L'obiettivo di queste coalizioni è di collaborare con altri professionisti che si trovano nella stessa situazione, per condividere informazioni e pratiche e, sempre più spesso, anche per negoziare nuove condizioni di lavoro e sentirsi più forti nel rapporto di lavoro con il committente che spesso è invece molto asimmetrico e sbilanciato sul secondo.

Parafrasando André Gorz, attraverso queste forme di coalizione i lavoratori autonomi cercano sempre più di riaffermare il loro diritto ad accedere, attraverso il lavoro, alla sfera economica pubblica che è inseparabile dal diritto di cittadinanza. <sup>52</sup> La ragione di questo nuovo bisogno di affermazione si trova nell'assenza di distinzione tra sfera professionale e sfera privata che, come evidenzia il filosofo politico Luca Paltrinieri, «significa anche che cadono quei muri della fabbrica o dell'impresa che separano lo spazio che disciplina il lavoro dallo spazio pubblico e che, conseguentemente, emergono nella relazione di lavoro stessa, delle attese che sono tipiche della sfera pubblica democratica». <sup>53</sup>

Con la scomparsa della distinzione tra lavoratore e cittadino avvenuta nel momento in cui cittadinanza e lavoro dipendente hanno cominciato a convergere nell'epoca fordista-keynesiana, <sup>54</sup> il desiderio di realizzazione individuale attraverso il lavoro è diventato sempre più inseparabile dall'esigenza di democratizzazione delle relazioni professionali. È esattamente l'assenza di coalizione e rappresentanza tipica del lavoro postfordista in generale e, in particolare, tipica della *zona grigia* del lavoro, che rende «inderogabili forme associative con alto livello d'inclusione». <sup>55</sup> Una spinta che, oltretutto, ricorda le coalizioni tra lavoratori dipendenti nella fase costitutiva dei primi sindacati, <sup>56</sup> cioè create con l'obiettivo di utilizzare una voce comune per contrastare i problemi comuni anche condividendo i costi.

<sup>51</sup> S. Bologna, D. Banfi, *op.cit.*, p. 1317.

<sup>52</sup> A. Gorz, *Metamorfosi del lavoro. Critica della ragione economica*, Bollati Borinighieri, Torino 2001, pp. 154-155. Una coincidenza che non deve stupire, soprattutto in Italia, dove è la stessa Costituzione a sancire il forte rapporto tra lavoro e cittadinanza.

<sup>53</sup> L. Paltrinieri, *Regards croisés. Le management vu par les Sciences humaines et sociales. Questions à Luca Paltrinieri*, in «Thaître», 2016, n. 1, pp. 15-16.

<sup>54</sup> Come ricorda la sociologa Rosangela Lodigiani sono «il consolidamento e l'espansione dei sistemi europei di protezione sociale in epoca fordista (in particolare durante i cosiddetti "Trenta gloriosi", tra il secondo dopoguerra e la metà degli anni Settanta) a stringere e precisare la connessione tra welfare, lavoro (salarinato) e cittadinanza». R. Lodigiani, *Un nuovo patto tra lavoro, cittadinanza e welfare*, in Aa.Vv., *op.cit.*, p. 95.

<sup>55</sup> S. Bologna, D. Banfi, *op.cit.*, p. 257.

<sup>56</sup> Ivi, p. 2155-2160.

Ma perché costruire questi modelli di associazione separati se, di fatto, forme di rappresentanza organizzata esistono già?

La nascita di forme di associazionismo separate è dovuta in primo luogo al fatto che non solo in Italia ma, in tutti i paesi occidentali, negli ultimi quarant'anni si osserva una strutturale difficoltà dei sindacati a difendere l'occupazione dovuta al cambiamento del mondo del lavoro in cui sono nati. Pierre Carniti riconduce già alla fine degli anni Settanta l'inizio del declino del secolo sindacale, il cosiddetto *union sundown*,<sup>57</sup> coinciso con l'inizio della delocalizzazione delle società in zone non sindacalizzate. Intrecciato con gli altri cambiamenti che hanno caratterizzato il mondo del lavoro negli ultimi decenni, come l'aumento del lavoro in *outsourcing*, l'utilizzo di contratti a breve termine, la crescita della disoccupazione, la deverticalizzazione delle strutture organizzative, la dimensione sempre più transnazionale delle imprese e la frammentazione degli interessi dei datori di lavoro,<sup>58</sup> questo fenomeno ha instaurato dinamiche nuove nel settore manifatturiero che hanno non solo messo in crisi la capacità rappresentativa del sindacato tradizionale in tale ambito,<sup>59</sup> ma anche nei settori che sono nati dalla riconfigurazione del settore secondario e che sono stati particolarmente trasformati dalla digitalizzazione. In questo contesto, l'ascesa del lavoro autonomo ha rappresentato un'ulteriore battuta d'arresto nella capacità di rappresentanza e negoziazione del sindacato. Le sociologhe del lavoro Luisa De Vita, Silvia Lucciarini e Valeria Pulignano rintracciano nella frammentazione dei lavoratori autonomi, nell'utilizzo di contratti di subfornitura e nella tendenza a individualizzare i rapporti di lavoro i principali elementi che hanno contribuito alla riduzione dello spazio d'azione dei sindacati.<sup>60</sup> Nel momento in cui il legame tra azienda e freelance si situa nella *zona grigia* del lavoro diventa non solo difficile definire lo status giuridico e legale dei

<sup>57</sup> M. Colombo, R. Morese (a cura di), *Pensiero, azione, autonomia. Saggi e testimonianze per Pierre Carniti*, Edizioni Lavoro, Roma 2017, p. 105.

<sup>58</sup> S. Ciucciuvino, *Le nuove questioni di regolazione del lavoro nell'Industria 4.0 e nella gig economy, un problem framework per la riflessione*, Astril, Roma 2018, p. 12. «Ma la frammentazione degli interessi si registra anche sul versante datoriale, dove si assiste ad un'inarrestabile frantumazione della categoria merceologica tradizionale e la conseguente crisi del contratto collettivo nazionale di categoria, ossia della fonte da cui storicamente sono promanate le principali tutele acquisite dai lavoratori».

<sup>59</sup> Le difficoltà del sindacato nel settore secondario, anche in vista dell'avvento dell'Industria 4.0, sono analizzate in modo puntuale da Matteo Avogadro nel suo articolo vincitore del Premio Marco Biagi 2018, non ancora pubblicato, e che l'autrice ha avuto modo di leggere per gentile concessione dell'autore (M. Avogadro, *New perspectives for workers' organizations in a changing technological and societal environment*, in corso di pubblicazione su «Comparative Labour Law & Policy Journal»).

<sup>60</sup> L. De Vita, S. Lucciarini, V. Pulignano, *Quali relazioni industriali per i lavoratori autonomi della digitalizzazione?*, in «Quaderni di rassegna sindacale», 2018, vol. 9, n. 2, p. 145.

lavoratori, ma anche venire a capo di fenomeni come la forte competizione che di fatto esiste tra i lavoratori indipendenti, la multicommitenza e la dispersione fisica dei lavoratori.<sup>61</sup> Inoltre, il fatto stesso che i lavoratori siano definiti come indipendenti ostacola la possibilità di essere rappresentati collettivamente, visto che il lavoro indipendente è generalmente considerato incompatibile con l'appartenenza sindacale. Tutti elementi che rendono complesso trovare il minimo comune denominatore per la rappresentanza tradizionale abituata a lavorare nel contesto di un ben più confinato (fisicamente e temporalmente) lavoro dipendente.

Se da un lato sono i cambiamenti del mondo del lavoro a mettere in difficoltà le pratiche classiche di rappresentanza collettiva, dall'altro lato sembra che, nonostante gli sforzi per raccogliere le istanze dei lavoratori frammentati, come la piattaforma digitale vIVAce! creata dalla Cisl per raccogliere i lavoratori con partita Iva,<sup>62</sup> i sindacati oggi non riescano a realizzare una sintesi della trasformazione in corso che porti alla proposta di risposte adeguate al contesto attuale.<sup>63</sup> Anche se è pacifico che le organizzazioni di rappresentanza possono essere importanti anche per i freelance per i servizi che offrono, come la formazione, informazioni su nuove opportunità di lavoro<sup>64</sup> o sul contesto in cui operano,<sup>65</sup> è altrettanto chiaro che la maggioranza dei freelance non si sente rappresentata (o rappresentabile) dai sindacati esistenti. Il ruolo dei sindacati sembra restare, infatti, maggiormente focalizzato su settori produttivi dove c'è una maggiore incidenza di lavoro dipendente e lavoratori subordinati di cui condividono interessi e condizioni di lavoro.<sup>66</sup>

In un recente studio dedicato alla rappresentanza dei lavoratori atipici in Italia e Polonia (i due paesi europei dove in questi anni è stata registrata una maggiore crescita di freelance) i ricercatori Stefania Mari-

<sup>61</sup> *I-Wire – Independent Workers and Industrial Relations in Europe. Synthesis Report*, p. 28: <http://www.i-wire.eu>.

<sup>62</sup> vIVAce!: <https://vivaceonline.it> (S. Degl'Innocenti, *Lavoro digitale e rappresentanza: l'esperienza di vIVAce!*, in «Working Papers Fondazione Tarantelli», 2018, n. 10, pp. 18-23). Altri esempi sono la Consulta del lavoro professionale della Cgil, o Networkers della Uil, tutte realtà che negli storici sindacati si occupano proprio dei nuovi lavoratori autonomi e partite Iva.

<sup>63</sup> Questa è la conclusione dell'articolo *Industrial relations in Italy in the twenty-first century* che ricostruisce nel dettaglio l'evoluzione delle relazioni industriali in Italia nel XXI secolo. Vedi V. Pulignano, D. Carrieri, L. Baccaro, *Industrial relations in Italy in the twenty-first century*, in «Employee Relations», 2018, vol. 40, n. 4, pp. 654-673.

<sup>64</sup> L. De Vita, S. Lucciarini, V. Pulignano, *op. cit.*, p. 147.

<sup>65</sup> Un esempio è lo studio *Vita da artisti. Ricerca nazionale sulle condizioni di vita e di lavoro dei professionisti dello spettacolo* realizzato dalla Fondazione Di Vittorio con il contributo e il supporto della Slc-Cgil e che rappresenta pressoché l'unico studio di settore sui professionisti dello spettacolo in Italia.

<sup>66</sup> P. Borghi *et al.*, *op. cit.*, p. 13.

no, Magdalena Bernaciak, Adam Mrozowicki e Valeria Pulignano<sup>67</sup> sottolineano che effettivamente in entrambi i paesi si osserva un forte tentativo di inclusione e rappresentazione delle figure non standard da parte dei sindacati esistenti. Ciò che rende questi tentativi inefficienti è che essi sono frutto di attività *top down* in cui, essendo calate dall'alto, i lavoratori faticano a riconoscersi. Ne segue che spesso i sindacati si trovano a rappresentare i lavoratori frammentati senza avere all'interno un coerente numero di lavoratori che possa poi dare voce agli effettivi bisogni di questa categoria. L'insieme di questi elementi motiva i lavoratori autonomi a scegliere di unirsi in strutture nate dal basso costruite su misura rispetto ai propri bisogni. Le ricerche mostrano che si tratta di realtà che, proprio perché nate dal basso, sembrano essere maggiormente in grado di intercettare i lavoratori autonomi soprattutto nei settori meno regolamentati facendo leva sulla capacità di rispondere a istanze individuali piuttosto che collettive e offrendo anche servizi individuali mirati.<sup>68</sup>

Ne segue una frammentazione della rappresentanza collettiva dei lavoratori autonomi in molteplici canali, come sottolinea anche un recente articolo dedicato all'analisi del lavoro autonomo nel mercato europeo attraverso lo studio delle condizioni di tre paesi: Italia, Germania e Regno Unito. I sociologi Paolo Borghi, Anna Mori e Renata Semenza osservano che «attraverso i tre stati, diversi tipi di associazioni competono nel reclutamento di lavoratori autonomi: oltre ai sindacati e alle associazioni professionali, stanno emergendo iniziative dal basso che includono cooperative, associazioni di freelance, movimenti auto-organizzati e “quasi-sindacati”» dove particolarmente ricchi di questo tipo di esperienze sono i «settori artistici e culturali».<sup>69</sup>

È in questo panorama che si situano le azioni di Coopaname e Doc Servizi. Proprio a partire dalla concretezza delle soluzioni offerte ai lavoratori discontinui, fortemente legate all'opportunità di avere accesso alla protezione sociale, esse sono poi diventate Pegagus companies, cioè laboratori di innovazione sociale nella *zona grigia* del lavoro e nuovi punti di riferimento per la rappresentatività che hanno dei settori cui appartengono i propri lavoratori. Tuttavia, anche se l'idea di coalizione che si sta sempre più diffondendo nella filiera dei lavoratori autonomi con competenze altamente specializzate affronta problemi tipici della rappresentanza, essa non coincide con quella che ha caratterizzato il rapporto tra lavoro dipendente e sindacato negli ultimi decenni.

<sup>67</sup> S. Marino, M. Bernaciak, A. Mrozowicki, V. Pulignano, *Unions for whom? Union democracy and precarious workers in Poland and Italy*, in «Economic and Industrial Democracy», 2018.

<sup>68</sup> L. De Vita, S. Lucciarini, V. Pulignano, *op. cit.*, pp. 148-149; P. Borghi *et al.*, *op. cit.*, p. 7 e p. 13.

<sup>69</sup> P. Borghi *et al.*, *op. cit.*, p. 13.

Infatti, per molti lavoratori autonomi, anche se inseriti in una coalizione, resta comunque forte il desiderio di essere *padroni di se stessi*, un desiderio che è anche alla base della scelta professionale. Ciò impedisce il completo affermarsi del modello della delega degli interessi, che è invece proprio della relazione tradizionale tra lavoratore dipendente e sindacato, a favore dell'instaurarsi di un nuovo tipo di relazione tra lavoratore e la coalizione che assume anche ruoli di rappresentanza. Se la realtà associativa è sicuramente uno strumento di promozione, è comunque «più difficile riscontrare nel lavoratore indipendente il senso di appartenenza a un'organizzazione», mentre è la convinzione che «l'associazione dev'essere essenzialmente un centro di servizi» a guidare la scelta del freelance di appartenere a una coalizione.<sup>70</sup> In altri termini, per il freelance, prima che per questioni di rappresentanza, far parte di una coalizione ha senso nel momento in cui essa gli offre servizi utili per lo sviluppo della sua attività.

Il profilo di questa nuova forma di rappresentanza è già stato abbozzato nel 2011 da Sergio Bologna e Dario Banfi sotto il nome di «organizzazione trasversale»,<sup>71</sup> consistente in una realtà in grado di affrontare i problemi comuni a tutti i freelance (dall'accesso ai diritti sociali alla formazione continua) attraversando le varie categorie professionali. Un concetto basato su tre elementi fondamentali. Per adempiere questo compito l'organizzazione deve essere prima di tutto una sorta di «cassetta degli attrezzi», cioè un centro di servizi che mirino a offrire soluzioni pratiche ai problemi che i lavoratori non dipendenti affrontano (ad esempio: formazione; amministrazione contabile; accompagnamento imprenditoriale; ecc.) e che li aiutino nello sviluppo della loro attività professionale senza limitarne la libertà e l'autonomia.

Queste soluzioni, appoggiandosi sulla forza dell'associazione tra membri, possono poi (e questo è il secondo aspetto) portare a costruire un'organizzazione che si edifichi in modo che siano valorizzate la partecipazione, il coinvolgimento e la protezione dei membri. Tale volontà di strutturarsi come una coalizione tra professionisti che hanno gli stessi problemi, dove ognuno partecipa attivamente alla loro soluzione, fa anche sì che un'organizzazione trasversale possa strutturarsi in un modo differente e alternativo rispetto a quello delle imprese classiche. Valorizzando la partecipazione, l'impegno e la protezione dei membri invece del puro profitto, l'organizzazione trasversale spesso sceglie, infatti, una struttura associativa, cooperativa o mutualistica.<sup>72</sup> Per questo motivo, Allegri e Ciccarelli raccontano che molte delle coalizioni tra cittadini, nate nel Quinto Stato, hanno come punto di riferimento le struttu-

<sup>70</sup> S. Bologna, D. Banfi, *op. cit.*, pp. 359-381.

<sup>71</sup> Ivi, pp. 1414-1429.

<sup>72</sup> Ivi, pp. 1435-1456.

re cooperative e mutualistiche del XIX secolo,<sup>73</sup> come dimostra anche il caso delle cooperative di attività e di impiego e di Doc Servizi, che, come si vedrà meglio in seguito, sono entrambe evoluzioni delle classiche cooperative di produzione e lavoro. Il risultato di questa costruzione può allora contribuire non solo alla messa in campo di migliori condizioni di lavoro per i membri garantendo servizi e scambio di pratiche, ma anche alla creazione di nuovi modi per concepire il lavoro autonomo e il lavoro in generale, dove la cooperazione tra lavoratori può diventare un punto di forza per restare sul mercato, in contrasto con una concezione che insista solo sulla competizione e la concorrenza marcando fenomeni di isolamento ed esclusione.

Terzo e ultimo aspetto, solo dopo che si sono compiuti tutti i passaggi precedenti, allora l'organizzazione può fare il passo avanti auspicato, cioè, una volta raggiunta se non una situazione di monopolio,<sup>74</sup> come sostengono Bologna e Banfi, almeno un alto livello di rappresentatività, l'organizzazione può, a partire dalla sua esperienza, impegnarsi a negoziare migliori condizioni di lavoro per i suoi membri, arrivando ad assumere persino funzioni di portavoce che possono portare al confronto diretto con il mondo della rappresentanza tradizionale.

L'identificazione, la descrizione e l'analisi di questi passaggi nella storia di Coopaname e Doc Servizi permetteranno di comprendere meglio come il percorso che hanno intrapreso le abbia portate ad assumere un ruolo di rappresentanza. Proprio il loro esempio mostrerà come nella realtà anche se questi passaggi sono effettivamente attraversati, essi non sono necessariamente raggiunti nel medesimo momento.

Per arrivare a proporre nuove modalità di lavoro non basta infatti l'attività quotidiana, ma è necessaria anche una lunga riflessione sulle proprie pratiche e su come trasporle in altre situazioni insieme alla capacità di cogliere le opportunità che arrivano dal mondo esterno. Ed è proprio nel compiere questo importante passaggio che entrambe le cooperative finiscono per oltrepassare le ragioni per le quali sono state create e diventate Pegasus company.

## Imparare un nuovo modo di lavorare a Coopaname

Coopaname<sup>75</sup> è una *coopérative d'activités et d'emploi* (Cae), cooperativa di attività e di impiego, con sede a Parigi. Per le sue dimensioni, Coopaname rappresenta la più grande Cae esistente in Francia.

Ormai infatti conta, soprattutto grazie al bacino della zona parigina,

<sup>73</sup> G. Allegri, R. Ciccarelli, *op. cit.*, terza parte.

<sup>74</sup> S. Bologna, D. Banfi, *op. cit.*, pp. 1435-1456.

<sup>75</sup> Coopaname: <http://www.coopaname.coop>.



all'incirca 850 membri e raccoglie per questo motivo una grande varietà di mestieri e competenze che hanno portato a chiudere il 2018 con un fatturato di poco meno di 10 milioni di euro. Ciò che caratterizza maggiormente Coopaname è il suo essere una sorta di laboratorio sociale all'interno del movimento delle Cae, come dimostrano le numerose sperimentazioni che attraversano la sua storia. Creata nel 2004 dalla rete di Cae *Coopérer pour entreprendre*, Coopaname è oggi una Scop-Sa<sup>76</sup> presente con sei sedi in Île de France: a Parigi nel ventesimo (sede) e nel tredicesimo arrondissement, a Nanterre, a Saint-Denis, a Chevilly-Larue e a Le Mans.

Di Coopaname fa parte anche la cooperativa Coopératifs! dedicata ai servizi alla persona. Coopaname è una cooperativa di attività e di impiego, da ora Cae, ma che cos'è esattamente una Cae? Qual è la sua origine? Come funziona?

Le Cae nascono su iniziativa di Élisabeth Bost che nel 1995 a Lione fonda la prima cooperativa di attività e di impiego, Cap Service, con l'obiettivo principale di offrire un'alternativa valida alla costruzione individuale di impresa.<sup>77</sup> Di fronte alle difficoltà delle politiche attive del lavoro francesi che insistevano sull'autoimprenditorialità senza dare però strumenti sufficienti per rendere le nuove attività efficienti sul medio e lungo termine, Élisabeth Bost, proveniente dal mondo dei servizi sociali, sente la necessità di creare un modo per testare un progetto di impresa che faccia incorrere i neoimprenditori in meno rischi possibili. I tassi molto alti di fallimento delle neoimprese, infatti, portano con sé effetti disastrosi non solo sul piano professionale, ma anche personale. Élisabeth Bost crea così l'opportunità di testare un progetto nel quadro di un'impresa condivisa, la cooperativa appunto, che offre ai neoimprenditori sostegno giuridico, amministrativo e gestionale, formazione ai temi dell'imprenditoria e anche, una volta conclusa la fase di test della propria attività, la possibilità di continuare a esercitare la propria attività nella cooperativa divenendone soci. Ad oggi, il movimento delle Cae conta tra la rete *Coopérer pour entreprendre*, di cui fanno parte 75 Cae, e la rete *Copéa*, un totale di 105 cooperative sparse per tutta la Francia. Questo si traduce in 10.500 imprenditori e 170 milioni di fatturato nel 2018.<sup>78</sup>

Inserendosi nella lunga tradizione delle cooperative che a loro volta appartengono alla cosiddetta economia sociale e solidale, le Cae

<sup>76</sup> Scop è acronimo di *Société coopérative et participative*, ed ex acronimo di *Société coopérative Ouvrière de Production*. Una Scop di fatto corrisponde alla cooperativa di produzione e lavoro italiana. Sa è acronimo di *société anonyme*, società anonima.

<sup>77</sup> E. Bost, *Aux entrepreneurs associés. La coopérative d'activités et d'emploi*, Repas, Valence 2011.

<sup>78</sup> Vedi sito web di *Coopérer pour entreprendre* (<http://www.cooperer.coop>) e sito web di *Copéa* (<http://www.copea.fr>).

si posizionano contro corrente rispetto al movimento di creazione di imprese individuali proponendo percorsi di imprenditoria collettiva e cooperativa. Si può allora definire una Cae come una piattaforma imprenditoriale che permette agli imprenditori non solo di approfittare di un sostegno giuridico, amministrativo, contabile e di svariate formazioni alla gestione di impresa (comunicazione, marketing, prospetto commerciale, ecc.), ma anche di condividere esperienze con altri imprenditori e partecipare alla *governance* dell'impresa. Grazie a queste ultime particolarità, nelle Cae nascono diverse forme di solidarietà tra pari che portano nuove opportunità di sviluppo (innovazione, nuovi affari, condivisione di competenze, ecc.). I costi di tutte queste attività in parte sono mutualizzati con gli altri imprenditori che si trovano all'interno della cooperativa (attraverso una trattenuta sul 10-15% del loro margine lordo, cioè cifra d'affari meno spese) e in parte finanziati dall'esterno (ad esempio, la formazione all'attività imprenditoriale è finanziata dai fondi che in Francia sostengono le politiche attive del lavoro).

All'interno delle Cae la formazione gioca un ruolo molto importante, soprattutto se si considera che la maggior parte delle persone che entra in una Cae sono ex dipendenti che sono stati riorientati dal sistema francese verso una nuova professione da gestire nell'ottica dell'autoimprenditorialità e per i quali il tempo per testare e portare a regime l'attività coincide con il periodo in cui hanno diritto alla disoccupazione (circa 2 anni). Proprio per questo motivo ogni Cae propone un servizio di accompagnamento individuale e/o collettivo per favorire lo sviluppo dell'attività messa in campo e costruito in funzione dei bisogni delle persone che entrano nella cooperativa.

Per sviluppare un'attività in autonomia, non è, infatti, sufficiente possedere le competenze necessarie per svolgere il mestiere scelto, ma è necessario anche saper produrre, vendere e gestire il proprio tempo.

Tutte attività che molti neoimprenditori non hanno mai svolto avendo lavorato sempre come dipendenti. L'alternativa all'immatricolazione immediata che offrono le Cae vuole offrire l'opportunità di prendere il tempo per sviluppare tutte le competenze necessarie all'attività imprenditoriale senza dover fare immediatamente una cifra d'affari importante e con il sostegno di dispositivi di formazione.

Una delle particolarità dell'accompagnamento nella Cae è che l'imprenditore ne può beneficiare per tutta la durata della sua presenza nella cooperativa e non solo nella fase iniziale di sviluppo del suo progetto, così come accade in altri tipi di accompagnamento (ad esempio, quelli degli acceleratori o delle camere di commercio).

Le Cae, inoltre, raggruppano imprenditori di cui le attività non hanno necessariamente legami tra loro e così in una stessa Cae si trovano professionisti di molteplici settori di attività (ad esempio, artisti, arti-

giani, consulenti, grafici, parrucchieri, giornalisti, ecc.).<sup>79</sup> A livello di funzionamento, il neoimprenditore che entra in una Cae beneficia di un quadro giuridico e di una protezione sociale grazie all'acquisizione dello statuto di *imprenditore dipendente*. Lo statuto di *imprenditore dipendente* è definito dalla legge relativa all'Economia sociale e solidale del 31 luglio 2014 come «una persona fisica che crea e sviluppa un'attività economica beneficiando di un accompagnamento individualizzato e di servizi mutualizzati messi in campo dalla CAE, in vista di divenire socio dopo tre anni dalla firma del contratto con la cooperativa».<sup>80</sup>

Nel momento in cui l'imprenditore comincia ad avere una cifra d'affari sufficiente, il neoimprenditore firma un Cesa (*Contrat d'entrepreneur salarié associé*, contratto di imprenditore-dipendente-socio), cioè un contratto specifico che gli attribuisce lo statuto di *imprenditore dipendente* e che ha in sostanza le medesime caratteristiche di un contratto a tempo indeterminato. L'imprenditore mantiene l'autonomia nella gestione della sua attività (nome brand, gestione clienti, definizione tariffe, ecc.), ma nel contempo diviene dipendente della cooperativa e ottiene quindi tutte le garanzie proprie della figura del lavoratore subordinato con contratto a tempo indeterminato. I diritti sociali variano in funzione dello stipendio, infatti, esso non è uguale per tutti gli imprenditori dipendenti, in quanto esso è definito in funzione della cifra d'affari di ciascuno.

Per quanto concerne lo stipendio, esso è inoltre modificabile in funzione dell'evoluzione della cifra d'affari e, grazie all'accumulazione di una sorta di tesoretto, può essere spalmato su più mesi. In altri termini, con l'obiettivo di creare una continuità nel versamento dei contributi sociali e di prevenire l'assenza di committenze, l'*imprenditore dipendente* può decidere, accordandosi con la cooperativa, di non ricevere tutti i suoi guadagni nell'immediato, ma di spalmarli su un periodo più lungo.<sup>81</sup> Il fatto che grazie al Cesa si ottenga lo statuto di dipendenti è in generale ritenuto molto interessante da coloro che vogliono iniziare una nuova attività in autonomia ma sono sempre stati lavoratori

<sup>79</sup> Se si prende come esempio Coopaname, i mestieri che vi si trovano sono numerosi e anche molto differenti tra loro, tra i quali: paesaggista, guida turistica, creatore di bigiotteria, redattore, fotografo, cuoco, traduttore, modello, parrucchiere a domicilio, creatore di infografiche, formatore, stilista, designer, creatore di siti web, artigiano, artista, decoratore, attore, addetto stampa, musicista, produttore di spettacoli, consulente, architetto d'interni, falegname, ecc.

<sup>80</sup> Loi n. 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029313296&categorieLien=id>.

<sup>81</sup> Ad esempio, un formatore può ricevere 5.000 euro lordi per una settimana di corso e decidere di spalmarli su più mesi. Prendiamo il caso che l'imprenditore decida di spalmarli su cinque mesi, a quel punto la cooperativa dopo aver ritirato la percentuale sui servizi offerti dalla Cae dai 5.000 euro, divide la cifra.

dipendenti e non solo non hanno mai dovuto gestire da soli i propri stipendi ma vogliono anche continuare ad accumulare i diritti sociali anche in vista della pensione.

Un aspetto molto importante di questo contratto è che permette la multiattività, cioè il fatto che ogni imprenditore può decidere di mettere in campo numerose attività all'interno della cooperativa.

La multiattività degli imprenditori dipendenti non riguarda quindi solo la presenza di mestieri differenti all'interno della stessa Cae, ma anche l'opportunità offerta ai neoimprenditori di trasformare in stipendio la cifra d'affari generata dalla pratica di attività differenti.

La seconda, o anche terza, attività può consistere nell'applicazione delle stesse competenze in modo diverso (ad esempio, un attore che decide di fare corsi di teatro) o la messa in campo di competenze diverse (ad esempio, un addetto stampa che nel suo tempo libero ha imparato a creare gioielli). Poco importa quale sia la combinazione: grazie al fatto che ogni attività passa per la cooperativa, tutte insieme possono contribuire alla costituzione di un solo stipendio.

Quando la situazione economica dell'*imprenditore dipendente* è stabile, egli può scegliere se lasciare la cooperativa per lavorare in autonomia sul proprio progetto imprenditoriale o continuare a sviluppare la sua attività nella stessa. In questo secondo caso, dopo tre anni dall'acquisizione dello statuto di *imprenditore dipendente*, l'imprenditore è obbligato per legge a divenire socio della cooperativa o a lasciarla.

Fino a qui risulta chiaro cosa propongono le Cae di fronte allo sviluppo del lavoro discontinuo e all'inadeguatezza dei modelli classici di creazione di impresa. Riprendendo il concetto di organizzazione trasversale, esse si caratterizzano come vere e proprie «cassette degli attrezzi» perché offrono ai neoimprenditori tutti gli strumenti necessari per creare la propria attività beneficiando di un impiego dipendente che gli permette di provare a vivere del proprio saper fare in modo autonomo. Le Cae sono anche luoghi di aggregazione e cooperazione (secondo aspetto delle organizzazioni trasversali) perché danno l'opportunità ai membri di partecipare a un'impresa cooperativa condivisa con altri imprenditori, con i quali è possibile condividere conoscenze, competenze, progetti, attività, ecc.

Detto questo, non è sempre stato facile per questo tipo di cooperative muoversi nel mondo del lavoro francese. Dopo la creazione della prima cooperativa di attività e di impiego nel 1995, il movimento delle Cae prende forma e poco alla volta nuove Cae sono create per rispondere alle esigenze dei neoimprenditori, i quali apprezzano molto la nuova postura proposta. Tuttavia, per una ventina d'anni, la struttura delle Cae è stata solamente «tacitamente tollerata»<sup>82</sup> dalle istituzioni. Le

<sup>82</sup> E. Bost, *op. cit.*

più grandi difficoltà riguardavano, da un lato, la concorrenza condotta dalle *couveuses* sostenuta dalla creazione del Cape,<sup>83</sup> e, dall'altro lato, l'incomprensione da parte delle istituzioni di uno statuto che sembrava uscire dal diritto del lavoro francese.<sup>84</sup>

In questo contesto, il movimento delle Cae conta due svolte. La prima svolta nella storia del movimento delle Cae in Francia avviene nel 2001, anno in cui il ministero del Lavoro francese presenta un decreto che autorizza la sperimentazione di forme di imprenditoria dipendente liberandole dalla minaccia del controllo e della sanzione dell'ispettorato del lavoro. In parallelo Élisabeth Bost inizia anche una feconda discussione con i sindacati (Cgt, Cfdt e *Force Ouvrière*) per avanzare nel rispetto del Codice del lavoro tenendo conto della specificità della struttura delle Cae.<sup>85</sup> La seconda svolta consiste nell'inserimento di una sezione dedicata alle cooperative di attività e di impiego nella legge del 31 luglio 2014 relativa all'Economia sociale e solidale<sup>86</sup> poi applicata con il decreto del 27 ottobre 2015 relativo alle cooperative di attività e di impiego e agli imprenditori dipendenti. Inizialmente portata in campo da Benoît Hamon, ministro delegato all'Economia sociale e solidale al tempo del governo Ayrault, il progetto della *Loi Hamon* voleva valorizzare le opportunità offerte dall'Economia sociale e solidale e, in questo quadro, ha accolto e regolamentato anche la postura delle Cae.

In entrambi i casi, il movimento delle Cae è stato in grado di cogliere le opportunità ponendosi attivamente nei confronti di tutto ciò che stava accadendo sul piano politico, inserendosi nelle discussioni in corso per far valere la propria voce. In questo stesso piano di affermazione come voce politica rientra anche la creazione di Coopaname, fondata perché nel 2004 a Parigi ancora non esisteva alcuna Cae, un limite importante nel dialogo con le istituzioni.

Coopaname viene quindi creata per diventare la vetrina<sup>87</sup> dell'intero movimento.<sup>88</sup> Proprio per questo ruolo che le è stato affidato, Coopana-

<sup>83</sup> Una *couveuse*, letteralmente incubatore, è una forma particolare di incubatore di impresa che sfrutta il contratto *Cape* (Contratto di appoggio al progetto di impresa) che permette, in modo simile alla Cae, di testare il proprio progetto usufruendo di una formazione specifica, ma solo per un periodo limitato nel tempo (da uno a due anni).

<sup>84</sup> La difficoltà principale riguardava il rapporto di lavoro subordinato che non sembrava essere ben definito mancando la coincidenza tra committente e datore di lavoro.

<sup>85</sup> E. Bost, *op. cit.*, pp. 128-130.

<sup>86</sup> Loi n. 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029313296&categorieLien=id>.

<sup>87</sup> Cfr. S. Veyer, *Coopaname: les entrepreneurs associés, ou comment repenser le travail*, Seminario Économie et sens, École de Paris du management, 28 aprile 2011, p. 4. S. Veyer, *Le méso-entrepreneuriat: nouvelle frontière des CAE?*, Tesi per il Canm-Cestes Diplôme de dirigeant de coopérative d'activités et d'emploi, 2007, p. 8.

<sup>88</sup> La cooperativa è talmente legata alla città di Parigi che, creata inizialmente con il nome *Cae de Paris*, esso è stato poi modificato in Coopaname, cioè cooperativa di Pana-

me nel periodo di stesura della *Loi Hamon* ha partecipato attivamente, impiegando energie e risorse in questo progetto con l'obiettivo di supportare non solo l'attività dei suoi soci, ma dell'intera filiera dei freelancers (un modo di agire che ne fa una Pegasus company).

Nata quindi con un esplicito obiettivo politico, ad oggi, per la sua dimensione, la sua *governance*, la sua struttura e il suo progetto, Coopaname è diventata una cooperativa *sui generis* che la rende unica nel panorama delle Cae. Se la sua forte crescita ha fatto sì che Coopaname che abbia dovuto ripensarsi continuamente generando nuove sfide in termini non solo di gestione ma anche di rappresentanza democratica, ha anche dato l'opportunità alla cooperativa di valutare nuove strade da intraprendere. Così, oggi Coopaname afferma che il suo modello riposa su una sfida: «fondere in una sola impresa persone, progetti, attività e logiche anche molto diverse e fare in modo che tutte queste realtà si valorizzino vicendevolmente».<sup>89</sup>

L'obiettivo di Coopaname è di diventare un modello alternativo all'imprenditoria e al salariato classici attraverso la forza della sua comunità, che è il motore per la sua azione. Infatti, rispetto alle prime Cae che sono state create per accompagnare i neoimprenditori, Coopaname non offre loro solo servizi, ma vuole anche costruire un'impresa condivisa sulla base di un progetto politico che non vuole unicamente opporsi agli effetti dell'incitazione all'impresa individuale, ma anche avallare una nuova maniera di lavorare insieme. La cooperativa parigina vuole rispondere alle esigenze di coloro che sono alla ricerca di un modo per evitare la precarietà, ma al contempo cerca di costruire un modo di lavorare che sia differente rispetto a quello delle realtà puramente capitaliste. Tanto che di Coopaname fanno prevalentemente parte professionisti con un elevato livello di istruzione e con un'alta coscienza sociale, la maggior parte dei quali ha il desiderio di «travailler autrement» (lavorare in modo differente) e sostenere il progetto politico della cooperativa dopo un'esperienza deludente in un'impresa a orientamento capitalista.<sup>90</sup>

Per trasformare queste ambizioni in realtà, Coopaname sostiene una cultura cooperativa che si radica nell'animazione di progetti collettivi e favorisce forme di cooperazione interne tra soggetti indipendenti.

Questo intento si manifesta nella costruzione dei percorsi di accompagnamento collettivo, volti non solo a favorire il *peer to peer* ma anche a rompere quell'isolamento che i freelance sperimentano e che in territorio parigino è ancora più forte che altrove in Francia. I momen-

me, dove Paname indica il nome in argot con il quale viene denominata la città nella banlieue parigina.

<sup>89</sup> Coopaname: <http://www.coopaname.coop>.

<sup>90</sup> M.C. Bureau, A. Corsani, M. Rossignol-Brunet, *Rapport enquête Revenus-Temps. Coopaname et Oxalis. Synthèse*, Juin 2016.

ti di accompagnamento collettivo offrono occasioni di formazione non solo alle pratiche imprenditoriali, ma anche alla cultura cooperativa per permettere agli imprenditori di conoscere e meglio comprendere il progetto cooperativo in sé e la specificità del progetto di Coopaname. La gestione di Coopaname punta quindi a far sì che gli imprenditori diventino veri protagonisti dell'azione politica della cooperativa. Ne segue anche la moltiplicazione delle occasioni per far partecipare gli imprenditori alla vita del collettivo e gli imprenditori soci alla *governance* della cooperativa.<sup>91</sup>

Il tentativo di attivare dinamiche di collaborazione tra i soci si manifesta anche con la messa a disposizione di mezzi che facilitano la comunicazione con gli altri, come l'extranet, gli spazi di *coworking* e le attività collettive organizzate dalla cooperativa.

Sulla base di questi strumenti la cooperativa si adopera anche per favorire la nascita di gruppi di imprenditori che si uniscono o per condividere conoscenze su un medesimo ambito professionale<sup>92</sup> o per creare un vero e proprio brand e iniziare a lavorare insieme.<sup>93</sup>

Tutte queste attività vogliono sia valorizzare l'autonomia dell'imprenditore nella gestione del suo progetto sia rafforzare le dinamiche collettive tra operatori e fanno sì che la vita della cooperativa sia molto dinamica in termini di partecipazione favorendo anche l'attività volontaria e altruistica degli imprenditori verso Coopaname.

Coopaname attraversa così le *zone grigie* del lavoro sperimentando un nuovo modo di fare impresa con l'obiettivo di cambiare il mondo del lavoro. Per raggiungere questo obiettivo Coopaname si impegna a trasformare concretamente il modo nel quale si lavora cercando di far leva al suo interno su dinamiche opposte a quelle che portano a sviluppare quei comportamenti individualistici che guidano le attività orientate puramente al profitto. Da qui nasce anche l'ambizione di Coopaname di mettere in campo una vera dinamica mutualistica e di trasformare la cooperativa in una *mutuelle de travail*, una mutua di lavoro, cioè «un'impresa cooperativa nella quale i lavoratori rendono sicuri mutualmente i loro percorsi professionali. Un luogo di sperimentazione per nuove forme di cooperazione ancora in stato embrionale: mutualizzazione delle funzioni di controllo o di vendita, delle competenze, dei profitti».<sup>94</sup>

<sup>91</sup> Esempi di istanze democratiche sono: i comitati su temi trasversali, come quello economico o etico; i gruppi creati per l'organizzazione di eventi specifici, ecc.

<sup>92</sup> Si tratta dei *groupes métier*, «gruppi mestiere» sono gruppi di confronto e scambio su questioni che concernono uno stesso mestiere (comunicazione, risorse umane, decorazione d'interni, ecc.).

<sup>93</sup> Si tratta dei *groupes de marque*, «gruppi di marchio» sono collaborazioni tra diversi imprenditori dipendenti che si raggruppano all'interno di un unico brand con il quale poi si presentano direttamente ai clienti.

<sup>94</sup> C. Bodet, N. De Grenier, T. Lamarche, *La coopérative d'activités et d'emploi à la recherche d'un modèle productif*, in «Recma», 2013, n. 329, p. 41.

Considerato che al centro dell'impresa cooperativa si trova di per sé l'obiettivo mutualistico, cioè l'interesse a rispondere ai bisogni condivisi dei soci con il fine di offrire loro un servizio a condizioni più vantaggiose rispetto a quelle offerte dal mercato,<sup>95</sup> la novità del concetto di mutua del lavoro di Coopaname si basa sull'idea di applicare alla cooperazione la nozione di mutualità trasponendola dal principio di protezione reciproca contro i rischi per come è utilizzata nel mondo della prevenzione (sanitaria, assicurativa, ecc.). Obiettivo di Coopaname è quindi quello di mettere questa nozione in relazione con il lavoro immaginando «un dispositivo nel quale le persone proteggano mutualmente i loro percorsi professionali».<sup>96</sup> In altri termini, Coopaname vorrebbe costruire un meccanismo per il quale ogni membro della cooperativa sia spinto a farsi carico dei rischi imprenditoriali degli altri contribuendo alla costruzione di una sorta di fondo assicurativo necessario per proteggere gli imprenditori più deboli, senza sapere però, se servirà o meno (è lo stesso principio che si applica all'assicurazione dell'automobile: non si fa perché si spera che si rompa un giorno o l'altro).

Per riuscire a mettere in campo un progetto così ambizioso è necessario avere una base sociale molto numerosa, motivo per il quale Coopaname ha deciso di creare il progetto Bigre!,<sup>97</sup> che viene descritto nel seguente modo: «Bigre! costituisce una forma innovatrice di organizzazione economica e sociale: una mutua di lavoro associato. Raccoglie, in una sola e unica comunità, migliaia di soci che si garantiscono gli uni con gli altri, in modo egualitario, una capacità economica e sociale per fare al meglio i propri rispettivi mestieri e a viverne».<sup>98</sup>

Concretamente, l'azione di Bigre!, attualmente ancora allo stato embrionale, consisterà in primo luogo nella mutualizzazione di funzioni di supporto nel campo dell'amministrazione, la contabilità e la gestione dello statuto giuridico delle persone condiviso tra le imprese che la compongono e nella messa in campo di meccanismi di protezione collettiva, arrivando quindi a mettere in campo una vera e propria mutualizzazione dei mezzi e dei rischi. Ma non solo, la dimensione di Bigre! (che al momento può contare su una comunità di circa 7.000 persone, sparse in tutta Francia in 25 diversi luoghi) porta anche a immagina-

<sup>95</sup> Cfr. M.P. Salani, *Lezioni cooperative. Contributi ad una teoria dell'impresa cooperativa*, Il Mulino, Bologna 2006.

<sup>96</sup> S. Veyer, *op. cit.*, p. 5.

<sup>97</sup> Citato anche nel recente volume di Sandrino Graceffa, amministratore delegato di SmartBe (S. Graceffa, *Rifare il mondo del lavoro. L'alternativa alla uberizzazione dell'economia*, DeriveApprodi, Roma 2017). Per quanto concerne la letteratura italiana, l'unico articolo dedicato a Bigre! è comparso sul blog Doppiozero a firma di Roberto Ciccarelli del 2015 (R. Ciccarelli, *La rivoluzione del lavoro. Come i freelance hanno ricreato il mutualismo*, 9 febbraio 2015: <http://www.doppiozero.com/materiali/web-analysis/la-rivoluzione-del-lavoro>).

<sup>98</sup> Bigre!: <https://www.bigre.coop>.



re l'attuazione di un'azione sindacale strutturata che vada a favore dei membri della comunità.

La grande dimensione del progetto porta i francesi a reinterrogare la dimensione di rappresentanza che Bigre! può avere al di là del puro cooperativismo o mutualismo. Infatti, l'aver raggiunto una cifra simile di membri sommando realtà che di fatto rappresentano lavoratori simili, cioè coloro che fanno esperienza di lavoro discontinuo, porta inevitabilmente a considerare il ruolo che Bigre! può avere sia nel difendere gli interessi dei suoi membri sia nella sua capacità di influenzare direttamente le regole del mondo del lavoro.

Bigre! sembra allora dirigersi verso l'ultimo passo che può compiere l'organizzazione trasversale così come immaginato da Sergio Bologna e Dario Banfi: come forma di alleanza tra i lavoratori autonomi può affrontare i problemi comuni ai freelance attraverso l'offerta di servizi e la negoziazione di migliori condizioni di lavoro per i suoi membri. Certo, Bigre! resta per il momento solo un'utopia e un appuntamento annuale a fine agosto dove scambiare buone pratiche, ma ciò non toglie che anche nel loro piccolo le realtà che la compongono agiscano per far valere sempre più i diritti e le esigenze dei loro membri, con Coopaname sempre in prima fila.

## Doc Servizi e le esigenze di un mercato del lavoro frammentato

Doc Servizi<sup>99</sup> è una cooperativa italiana di produzione e lavoro a mutualità prevalente che gestisce e coordina le attività dei professionisti dello spettacolo, dell'arte, della cultura, della creatività e della conoscenza. Ad oggi, Doc Servizi conta circa 6.000 soci, 33 filiali in tutta Italia e ha chiuso il 2018 con poco meno di 52 milioni di fatturato. Un insieme di numeri che la rendono il più grande bacino di professionisti della filiera dello spettacolo a livello italiano.

Fondata nel 1990 a Verona, la cooperativa nasce con un obiettivo molto chiaro: proteggere e valorizzare il lavoro dei professionisti nel campo della musica, del teatro e delle arti che, di fronte a una legislazione complessa, spesso non hanno un'adeguata conoscenza dei diritti e doveri legati al proprio lavoro. Sin dalla nascita, la cooperativa ha aiutato gli artisti a gestire i meccanismi di contribuzione dando loro l'opportunità di avere accesso ai diritti sociali e rispondere così a un vuoto giuridico della legge italiana che non ha mai ostacolato con determinazione il lavoro illecito nel settore della musica e nel mondo culturale in ge-

<sup>99</sup> Doc Servizi: <http://iprofessionistidellospettacolo.docservizi.it>.

nere. Inoltre, sin dalla sua fondazione la cooperativa ha sostenuto il valore della conoscenza e si è quindi impegnata a spiegare agli artisti, della cooperativa e non, i propri diritti e doveri e le modalità con le quali esercitarli. Concretamente, Doc Servizi ha iniziato ad applicare, ormai quasi trent'anni fa, il contratto intermittente che le permette di inquadrare il lavoro discontinuo dei professionisti dando ai lavoratori atipici un modo concreto per gestire, regolare e controllare il proprio lavoro, perché, a differenza degli altri contratti, permette di stabilire una relazione di lavoro dipendente e subordinata anche senza che ci sia una continuità nella prestazione. Usando questo contratto, nella sua veste di datore di lavoro, Doc Servizi dà così ai professionisti dello spettacolo, abituati a lavorare in condizioni molto precarie, l'opportunità sia di mantenere la propria autonomia nella gestione della propria attività sia di ottenere le protezioni sociali dei dipendenti. L'insieme di questi elementi, oltre al fatto che spesso sono i soci a trovare le proprie opportunità di lavoro, ne fa una cooperativa anomala rispetto alle altre cooperative di produzione e lavoro esistenti in Italia.

Tuttavia, Doc Servizi non ha mai smesso di crescere, di allargare la propria base sociale, proponendosi anche a nuove professioni, e di creare nuovi progetti. Così oggi essa rappresenta un modello di cooperativa che permette di colmare il vuoto normativo e le difficoltà di applicazione del sistema previdenziale con potenzialità che vanno al di là del settore dello spettacolo. L'efficacia del suo modello ha portato, infatti, dopo una prima apertura della sua attività ad altri settori dello spettacolo, quali il mondo dei tecnici e del teatro, ad aprirsi all'insieme del mondo della conoscenza, della cultura, della creatività e dell'arte. Poco alla volta la cooperativa ha quindi cominciato a garantire tutele e vantaggi a tutti i professionisti che lavorano nel mondo creativo con l'obiettivo di regolamentare le loro attività e contrastare forme di lavoro inadeguate o illecite.

Per meglio rispondere alle esigenze dei suoi soci, a partire dall'esempio di Doc Servizi sono state create anche altre cooperative e società, tra le quali oggi si annoverano sette cooperative e due società a responsabilità limitata.<sup>100</sup> Nel dettaglio, oltre a Doc Servizi che è la cooperativa che raccoglie i professionisti dello spettacolo, oggi esistono: Doc Educational,<sup>101</sup> cooperativa per insegnanti, formatori ed educatori; Doc Creativity,<sup>102</sup> cooperativa startup per gli innovatori dell'artigianato digitale e i maker; Hypernova,<sup>103</sup> cooperativa startup per i professionisti

<sup>100</sup> Tutte le attività in rete hanno chiuso il 2018 con un fatturato totale di circa 59,5 milioni di euro e 8.000 soci.

<sup>101</sup> Doc Educational: <http://www.doceducational.it>.

<sup>102</sup> Doc Creativity: <http://www.doccreativity.it>.

<sup>103</sup> Hypernova: <http://www.hypernovacoop.it>.

del web e dell'It; Stea,<sup>104</sup> cooperativa dedicata alla sicurezza negli eventi; Doc Press,<sup>105</sup> cooperativa per giornalisti e addetti stampa; Doc Libris, consorzio cooperativo nella filiera editoriale; Freecom srl,<sup>106</sup> editore di libri e cd; Doc Live srl,<sup>107</sup> specializzata nella consulenza per l'organizzazione di eventi nel mondo della musica. Tutte queste realtà sono legate da un contratto di rete che sigla il fatto che tutte contribuiscono all'obiettivo comune di essere più concorrenziali sul mercato mettendo a disposizione servizi per i soci o per terzi sempre più completi e competitivi e a costi il più possibile contenuti. Alle attività delle società della rete si aggiungono raggruppamenti non formalizzati interni a Doc Servizi e trasversali alle diverse imprese, come la Doc Drones Flyng Division,<sup>108</sup> che raggruppa i piloti di droni e possiede una propria scuola, la Doc Comics & Cartoons,<sup>109</sup> che riunisce i professionisti del fumetto, o ancora Doc Crew,<sup>110</sup> che gestisce e coordina le attività dei tecnici dello spettacolo (*rigger*, fonici, luci, audio, ecc.), fino a Doc Visioni,<sup>111</sup> che raccoglie tutti i professionisti del campo audiovisivo (fotografi, cameramen, registi, ecc.).

L'insieme di queste realtà costituisce il mondo Doc,<sup>112</sup> una rete di professionisti, cooperative e realtà diverse che insieme operano sul mercato in un'ottica di sostegno e arricchimento reciproco.

Per meglio gestire il proprio lavoro i soci lavoratori di Doc Servizi hanno organizzato le loro attività economiche attraverso alcuni servizi di base, quali la gestione amministrativa, contabile e fiscale, la gestione contrattuale, il servizio di recupero crediti, la consulenza nell'organizzazione di eventi o nella messa in campo di progetti imprenditoriali e l'ufficio bandi.

La cooperativa mette a disposizione anche gli strumenti di lavoro necessari per svolgere il proprio lavoro (importante soprattutto per i tecnici dello spettacolo) e la formazione iniziale e specializzata, accessibile anche in e-learning.<sup>113</sup> Al di là della formazione iniziale sulla salute e la sicurezza sul lavoro, visita medica inclusa, Doc Servizi propone anche alcune iniziative di formazione rivolte al personale interno (formazione continua) e anche attività di formazione alla sicurezza e all'utilizzo di strumentazioni specifiche per i tecnici dello spettacolo (Tech

<sup>104</sup> Stea: <http://www.steacoop.it>.

<sup>105</sup> Doc Press: <http://www.docpress.it>.

<sup>106</sup> Freecom: <http://www.freecomusic.com/it-it/>.

<sup>107</sup> Doc Live: <http://www.doclive.it>.

<sup>108</sup> Doc Drones Flying Division: <http://www.docdrones.it>.

<sup>109</sup> Doc Comics & Cartoon: <http://www.doccreativity.it/comics-and-cartoon/>.

<sup>110</sup> Doc Crew: <http://www.doccrew.it>.

<sup>111</sup> Doc Visioni: <http://www.docvisioni.it>.

<sup>112</sup> La rete Doc: <http://www.docservizi.it>.

<sup>113</sup> Doc Servizi, *La formazione passa dal web*, in «Doc Magazine», n. 9, vol. 2, 2015, p. 15.

Academy).<sup>114</sup> Doc Servizi ha anche cominciato a organizzare corsi di formazione interni offerti dai soci<sup>115</sup> e aperti agli altri soci e agli esterni.

Doc Servizi propone anche servizi più specifici in funzione del mestiere. Ad esempio, per sostenere la mobilità dei soci appartenenti al mondo dello spettacolo ha creato un'agenzia di viaggi (Time Warp Travel).<sup>116</sup> La cooperativa mette anche a disposizione una piattaforma e-commerce, chiamata semplicemente Shop,<sup>117</sup> che permette ai membri di vendere le loro produzioni (libri, Cd, Dvd, quadri, prodotti di piccolo artigianato, ecc.).

Inoltre, coerentemente con il suo obiettivo sociale, dare ai soci lavoratori le migliori opportunità di lavoro e la maggiore occupazione possibile nelle migliori condizioni economiche e sociali, Doc Servizi si impegna a cercare e offrire nuove opportunità di lavoro ai suoi membri.<sup>118</sup> Più concretamente, in Doc Servizi occasioni di lavoro possono venire da altri soci, come nel caso dei tecnici dello spettacolo, che sono abituati non solo a cercare lavoro per se stessi, ma anche per altri lavoratori del settore (sia tecnici sia musicisti). Poi può essere anche direttamente Doc Servizi a proporre occasioni di lavoro ai soci.

Questo ruolo si può articolare in due modi: o è il cliente (impresa, privato, collettività territoriale) che si rivolge a Doc Servizi per chiedere una prestazione ai suoi soci; o è direttamente Doc Servizi che promuove il lavoro dei soci (ad esempio, attraverso la partecipazione a bandi).

Per gestire tutte queste attività Doc Servizi può contare su una piattaforma molto efficiente e altamente tecnologica.<sup>119</sup> Le competenze fiscali, previdenziali e legislative della cooperativa sono trasmesse alla piattaforma digitale che ottimizza i passaggi traducendo le competenze in processi digitali.

La piattaforma di Doc Servizi è a disposizione di tutte le cooperative della rete e, su richiesta, data in outsourcing a cooperative affiliate.

La copertura dei costi generali necessari alla gestione della cooperativa avviene mediante una trattenuta sul fatturato di ogni socio che attualmente per Doc Servizi corrisponde al 14%. Questa cifra dà la possi-

<sup>114</sup> Tech Academy: <http://www.tech-academy.it>.

<sup>115</sup> Un esempio è un corso sui social network che è stato tenuto a Verona da Piero Tagliapietra (Doc Servizi, *A Verona una due giorni dedicata ai social network*, in «Doc Magazine», 2016, n. 10, vol. 3, p. 15).

<sup>116</sup> Time Warp Travel: <http://www.twtviaggi.it>.

<sup>117</sup> Shop: <https://shop.freecomusic.com/it/>.

<sup>118</sup> Doc Servizi, *Regolamento interno ex legge 142/2001. Art. 9 - Distribuzione del lavoro per i soci lavoratori*, p. 8: «La cooperativa si adopererà per favorire il massimo di lavoro possibile per i soci, attraverso il proprio servizio commerciale e di agenzia, privilegiando l'occupazione di quelli le cui capacità professionali siano maggiormente rispondenti alle richieste della committenza o del lavoro, considerando che nel mondo dello spettacolo le specifiche caratteristiche degli artisti non sono intercambiabili».

<sup>119</sup> F. Martinelli, C. Chiappa, *Doc Servizi, una rete di professionisti su piattaforma cooperativa*, in «Professionalità», vol. 34, n. 4, 2019, pp. 63-68.

bilità di realizzare tutte le attività della cooperativa compresi gli investimenti in nuove iniziative e progetti e la capitalizzazione della struttura.

Oggi, grazie all'apertura alle nuove professioni e alla sua piattaforma altamente tecnologica, Doc Servizi e la sua rete di società si definiscono come una «rete di professionisti organizzati in piattaforma cooperativa».<sup>120</sup> La scelta di questi termini nasce dal riferimento al movimento statunitense di *platform cooperativism* con le cui idee la cooperativa è entrata in contatto nel 2015, quando il presidente Demetrio Chiappa ha letto il testo *Il cooperativismo di piattaforma*<sup>121</sup> su suggerimento dello studioso e responsabile dell'innovazione per Legacoo nazionale, Vanni Rinaldi.

Anche se il movimento si propone obiettivi diversi, principalmente quello di contrastare le disuguaglianze dei giganti della *sharing economy* attraverso la cooperazione, l'assonanza tra i modelli è talmente forte che oggi la cooperativa e la sua rete sono riconosciute ufficialmente come membri nel movimento.<sup>122</sup>

Se l'insieme di questi elementi fa di Doc Servizi di nome e di fatto una cassetta degli attrezzi, nel senso descritto da Sergio Bologna e Dario Banfi, essa è un esempio riuscito di cooperativa di produzione e lavoro, che ha come obiettivo quello di offrire ai soci migliori opportunità di lavoro rispetto a quelle proposte dal mercato. Tale obiettivo viene effettivamente raggiunto grazie al fatto che i soci lavoratori essendo assunti con contratto intermittente possono accedere alle tutele dei dipendenti e ai diritti sociali connessi, pur mantenendo la propria libertà nello svolgimento della loro attività.

Il contratto di lavoro intermittente è il più utilizzato a Doc Servizi (95%) perché risponde meglio alle esigenze di artisti e tecnici che rappresentano la maggior parte dei soci della cooperativa. A differenza degli altri contratti, esso si attiva e si sospende in funzione della prestazione di lavoro. Un esempio del modo in cui funziona questo contratto può essere fatto rispetto all'attività degli attori. Il contratto intermittente è attivo durante la messa in campo di un'opera teatrale e latente durante il periodo che intercorre tra una rappresentazione e un'altra. In altri termini, anche nel caso che un attore interpreti durante l'anno la stes-

<sup>120</sup> Doc Servizi: <http://www.docservizi.it>.

<sup>121</sup> T. Scholz, *Il cooperativismo di piattaforma*, (trad. it. a cura di V. Rinaldi), in «Alleanza delle cooperative»: <http://www.alleanzacooperative.it/uffici-studi/wp-content/uploads/2016/07/Il-Cooperativismo-di-piattaforma-v1.pdf>.

<sup>122</sup> Nathan Schneider ha inserito personalmente Doc Servizi nella lista di cooperative di piattaforma presente sul sito The Internet of Ownership (<https://ioo.coop/directory/>). In ambito italiano questa appartenenza è stata riconosciuta anche dall'economista Paolo Venturi, come ha scritto in un articolo pubblicato nella rubrica domenicale «Nòva24» de «Il Sole 24 Ore» (P. Venturi, *Sharing a valore cooperativo. Economia collaborativa, i pari fanno la differenza*, in «Il Sole 24 Ore», 25 febbraio 2018, <http://nova.ilsole24ore.com/frontiere/economia-collaborativa-i-pari-fanno-la-differenza/>).

sa *pièce* teatrale, il contratto è attivo solamente durante le giornate della rappresentazione e quindi l'attore è retribuito solo quando lo spettacolo è rappresentato e in funzione della retribuzione corrispondente. Durante il periodo di inattività il contratto non è sospeso e le forme di protezione corrispondenti restano attive.<sup>123</sup> Questo contratto permette pertanto di stabilire una relazione di lavoro dipendente e subordinata anche senza che ci sia una continuità nella prestazione. Il contratto di lavoro intermittente, introdotto dalla legge 14 febbraio 2003, n. 30 (nota comunemente come legge Biagi), non è né un contratto a tempo pieno né un contratto a tempo parziale, ma un contratto di lavoro subordinato che regola una relazione discontinua tra datore di lavoro e dipendente.<sup>124</sup> Oggi previsto dagli artt. 13-18 del Dlgs 81/2015 del Jobs Act: «il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno». Questo contratto, anche detto «a chiamata», perché il lavoratore è chiamato a lavorare dal datore di lavoro e, a seconda della tipologia di contratto firmato, ha o meno un obbligo di risposta alla chiamata. Solo nel primo caso, il lavoratore può anche avere diritto alla cosiddetta «indennità di disponibilità».<sup>125</sup> Il lavoratore intermittente è un lavoratore subordinato e per questa ragione approfitta degli stessi diritti sociali di un dipendente: formazione, sicurezza, ecc.; inoltre, se il lavoratore autonomo approfitta delle deduzioni sulle spese in funzione degli introiti, il lavoratore intermittente ha diritto alle deduzioni fiscali del lavoratore dipendente: deduzioni per i parenti a carico, rimborso delle spese se va a lavorare fuori sede rispetto al luogo naturale del suo lavoro, considerato di solito il domicilio.<sup>126</sup>

È chiaro quanto questa attività abbia portato giovamento a quegli artisti che hanno deciso di entrare in Doc Servizi, soprattutto considerando che la filiera dello spettacolo in Italia, e non solo, è purtroppo molto segnata dal lavoro illecito. Va anche segnalato però che l'attività di

<sup>123</sup> Nel senso in cui la posizione di previdenza resta aperta una volta attivata, ma si alimenta solo quando c'è uno stipendio.

<sup>124</sup> M. Biagi, M. Tiraboschi, *Istituzioni di diritto del lavoro*, Giuffrè Editore, Milano 2012, p. 141.

<sup>125</sup> Ivi, p. 143. In altri termini, se firma un contratto che l'obbliga a rispondere alla chiamata ottiene il diritto di ricevere un'indennità durante il periodo di inattività. Se invece il lavoratore non risponde alla chiamata obbligatoria, il contratto può essere concluso e il lavoratore obbligato a restituire le indennità e pagare un'ammenda.

<sup>126</sup> Per i lavoratori di Doc Servizi il luogo naturale è il loro domicilio; spesso infatti gran parte del lavoro è svolto nella propria abitazione (prove della parte per uno spettacolo teatrale, scrittura della musica, programmazione delle luci, ecc.).

Doc Servizi negli anni non si è limitata a un'azione rivolta unicamente verso i suoi soci, essa ha infatti dato prova di voler innalzare tutta la filiera dello spettacolo con azioni che, grazie a un sufficiente peso in termini numerico, insieme alla capacità di cogliere il momento giusto, ha portato Doc Servizi ad avere un ruolo di rappresentanza trasformandola in una Pegasus company. La svolta netta in questa direzione è purtroppo avvenuta a causa di un evento tragico: la morte del giovane tecnico Francesco Pinna a causa di un palco mal montato durante un concerto di Jovanotti nel 2011.<sup>127</sup> Questo triste avvenimento è stato il *trigger* che ha permesso a Doc Servizi di intraprendere un'azione istituzionale di cambiamento della realtà dei lavoratori dello spettacolo proprio perché, attivando l'opinione pubblica, ha risvegliato non solo il mondo dello spettacolo sui temi della salute e della sicurezza sul lavoro, ma anche i legislatori. In questo contesto, il compito che si è assunta Doc Servizi è stato quello di porsi in prima linea nella battaglia per la sicurezza promuovendo e sostenendo con il Centro Studi Doc,<sup>128</sup> oggi Fondazione che raccoglie i maggiori esperti in ambito giuslavoristico, giuristico e fiscale del mondo Doc, i tavoli di lavoro per garantire salute, sicurezza e legalità per tutta la filiera.

Il risultato di questo impegno si è visto tre anni più tardi, quando nel 2014 i tavoli di lavoro hanno condotto prima alla firma di un decreto dedicato alla sicurezza dei tecnici (Decreto Palchi e Fiere) e poi alla creazione di un Contratto collettivo nazionale del lavoro per regolamentare il lavoro di artisti, tecnici, amministrativi dipendenti di una cooperativa o un'associazione dello spettacolo (Ccnl).<sup>129</sup> Se il decreto ha permesso di creare un primo importante documento di riferimento nell'ambito della sicurezza nel mondo dello spettacolo, il Ccnl, firmato a Roma da Cgil, Cisl e Uil e dall'Alleanza delle cooperative italiane (Aci), ha segnato un vero e proprio cambiamento per la filiera, poiché esso, avendo forza di legge, deve essere rispettato da tutte le cooperative dello spettacolo italiane.

La firma di questo contratto a livello nazionale ha sostenuto molto l'attività dei soci della cooperativa, rappresentando sia un primo passo verso il riconoscimento della specificità del modello di Doc Servizi sia un'opportunità per regolamentare il lavoro e sostenere la legalità in tutta la filiera. Il Ccnl<sup>130</sup> disciplina il lavoro intermittente, l'apprendistato, il diritto alla sicurezza e all'integrità dei lavoratori, gli orari e le

<sup>127</sup> Doc Servizi, *Bilancio Sociale 1990-2017. Una lunga storia di impegno per l'Arte*, Verona 2017.

<sup>128</sup> Fondazione Centro Studi Doc: <https://www.facebook.com/centrostudiodoc>, <http://www.docmagazine.it/categoria/centro-studi/>, <http://www.docmagazine.it/categoria/centro-studi/>, <http://www.docmagazine.it/categoria/centro-studi/>

<sup>129</sup> Per il testo integrale: [http://www.slc-cgil.it/wp-content/uploads/ArchivioDocumenti/Contratti/CCNL%20spettacolo%20firmato%206-11-2014\\_def.pdf](http://www.slc-cgil.it/wp-content/uploads/ArchivioDocumenti/Contratti/CCNL%20spettacolo%20firmato%206-11-2014_def.pdf).

<sup>130</sup> C. Chiappa, *Sintesi CCNL allegata al contratto*, 2014.

pause di lavoro durante le tournées, il lavoro a distanza e lo smart working, le forme di rappresentanza sindacale, le tabelle di remunerazione che sono la base per costruire le tabelle minime del settore, prima inesistenti.<sup>131</sup> La contrattazione collettiva ha quindi portato come risultato la stesura di un contratto che non solo rispecchia i lavoratori del settore,<sup>132</sup> ma che permette anche di innalzare tutta la filiera grazie all'imposizione di regole precise e di tariffe minime, riposi, indennità, ecc. In definitiva, il contratto nazionale stabilisce per la prima volta un regolamento specifico per il caso particolare dei lavoratori dello spettacolo nelle cooperative e nelle associazioni e in questo modo mette l'abito giusto alle figure di questo mondo.

Questo successo ha fatto sì che Doc Servizi continuasse a prestare molta attenzione al suo ruolo di portavoce della prospettiva di coloro che non sempre hanno l'opportunità di partecipare ai dibattiti che riguardano il mondo del lavoro italiano. Per questo motivo, uno degli obiettivi che oggi guidano la sua azione è quello di trovare soluzioni specifiche per tutelare tutti coloro che lavorano in maniera inconstante a partire dalla consapevolezza che le risposte che essa offre ai lavoratori dello spettacolo e della cultura sono le stesse di cui hanno bisogno tutti i lavoratori che fanno esperienze di lavoro discontinuo. In termini di tutela del lavoro, una delle più recenti proposte della Fondazione Centro Studi Doc consiste nel suggerimento di ampliare l'applicazione del contratto intermittente a tutti quei lavoratori il cui modo di lavorare è comparabile a quello dei professionisti dello spettacolo.<sup>133</sup> Tale proposta è stata avanzata alle confederate da Chiara Chiappa presidente della Fondazione Centro Studi Doc alla vigilia dell'apertura del tavolo di lavoro con Cgil, Cisl e Uil per il rinnovo del Ccnl del 2014.<sup>134</sup>

Se per un artista l'esibizione è il risultato di ore di prova e per questo motivo non si può considerare che il suo lavoro coincida unicamente con la sua performance (in quanto essa rappresenta solamente l'espressione esterna di un lavoro continuo) allo stesso modo, ad esempio, il

<sup>131</sup> Il riferimento per il lavoro intermittente era una tabella che regolamentava il lavoro dei camerieri contenuta in un decreto regio del 1923.

<sup>132</sup> Prima inquadri con i contratti dei Teatri stabili.

<sup>133</sup> Richiesta già fatta esplicitamente in occasione della Tavola Rotonda: *Nuovi modelli di lavoro: l'esperienza delle cooperative culturali e dello spettacolo. Spunti per estendere le tutele alle nuove figure professionali e per favorirne l'ingresso in un contesto legale e tutelato*, tenutasi lo scorso 15 maggio 2017 in presenza del ministro del Lavoro delle politiche sociali Giuliano Poletti.

<sup>134</sup> C. Chiappa, *Proposta per direzione 18 ottobre 2018 – Verbale riunione del 20/09/2018*. Il 20 settembre si sono riuniti al Palazzo della Cooperazione in Roma i rappresentanti di Legacoop CulTurMedia, di Coopcultura, turismo e sport, di Agci Culturalia, con i responsabili delle relazioni industriali di Legacoop, Agci e Confcooperative. Presenti: Debora Violi, Franco Pagnoni, Fabio Linfozzi e Sabina Valentini per Confcooperative, Roberto Calari, Chiara Chiappa, Idanna Matteotti e Antonio Zampiga per Legacoop, Carlo Scarzanella, Giuseppe Pisa e Giuseppe Gizzi per Agci.



corso realizzato da un formatore è il risultato di un lavoro precedente che si inserisce in un lavoro continuo di preparazione, di ricerca della clientela, di organizzazione. Il contratto intermittente può quindi essere considerato l'*abito giusto* non solo per gli artisti, ma anche per altre tipologie di lavoratori, come ad esempio i freelance, il cui esercizio della professione è orientato al risultato, o ancora i *maker*, che costruiscono il proprio lavoro in funzione del prodotto.

Detto questo, rimane un aspetto che non va sottovalutato, cioè il fatto che il modello della cooperativa non è stato regolamentato dallo Stato italiano a differenza di quello delle cugine francesi. Nonostante il modello sia perfettamente rispondente alle specifiche esigenze dei suoi soci e risponda così allo scopo sociale di una cooperativa di produzione e lavoro, tutte le anomalie citate in precedenza (differenza di retribuzione, autonomia dei dipendenti, attività di rappresentanza), seppur sempre più apprezzate negli ultimi anni in ambito cooperativo e non solo, sono state non sempre comprese nel corso della storia di Doc Servizi dagli ispettori del lavoro, che faticavano a capire una struttura dove il datore di lavoro, utilizzando il contratto intermittente in modo inusuale, anche se puntuale, di fatto si trasforma in un facilitatore d'impresa per coloro che altrimenti sarebbero isolati e frammentati nel mercato del lavoro. Le potenzialità di questo tipo di organizzazione del lavoro sono state però ben comprese dal mondo sindacale, come dimostrano la firma del Ccnl, il suo rinnovo in corso e l'esistenza di numerosi accordi di secondo livello firmati dalla cooperativa con Cgil, Cisl e Uil a livello nazionale.<sup>135</sup>

Tuttavia, questo insieme di difficoltà spiega anche la scarsa concorrenza, o quantomeno la concorrenza frammentata, che esiste nei confronti di Doc Servizi. In Italia, Doc Servizi è, infatti, l'unica cooperativa ad avere la struttura descritta in precedenza e che fa parte di un'articolazione di società così complessa.<sup>136</sup> Esistono altre cooperative che fanno un mestiere simile a quello di Doc Servizi che, però, o si limitano alle attività amministrative, contabili e fiscali, o sono nate da poco su ispirazione del modello di Doc Servizi; queste, però, dedicandosi a settori molto specifici, sono più piccole, oppure, pur avendo un modello molto simile anche di apertura a più settori, sono in fase di startup con un futuro incerto.<sup>137</sup> O, infine, vi sono cooperative che competono con

<sup>135</sup> Gli ultimi accordi firmati nel 2018 riguardano tra gli altri il welfare aziendale, il riconoscimento dei premi di produzione e l'equilibrio vita-lavoro. Risorse umane, *Doc Servizi e welfare aziendale: vivere bene per lavorare meglio*, [www.docmagazine.it](http://www.docmagazine.it), 2 gennaio 2019: <https://www.docmagazine.it/doc-servizi-e-welfare-aziendale/>.

<sup>136</sup> Intervista a Chiara Bertelli, coordinatrice territoriale di Legacoop Estense per la provincia di Ferrara (10 novembre 2015).

<sup>137</sup> L'unica cooperativa che attualmente fa concorrenza sullo stesso campo di Doc Servizi è SMartIt, antenna italiana della più grande SMartBe e che al momento conta circa 1.500 soci. È difficile al momento capire il futuro di SMartIt, perché essendo in

Doc Servizi solo rispetto a uno specifico territorio o a un ambito limitato di professioni, come quello dei tecnici dello spettacolo.<sup>138</sup> Questo fa di Doc Servizi, e della sua rete, la sola realtà sul territorio italiano che compie esattamente l'attività appena illustrata.

La ragione principale di questo dominio si trova soprattutto nella difficoltà di mettere in campo il servizio che offre e di continuare a crescere mantenendo una forte conoscenza e organizzazione contabile, fiscale e amministrativa insieme alla capacità di ottimizzare i processi investendo sulla tecnologia. D'altra parte, Doc Servizi è sempre stata disponibile a sostenere la creazione di altre cooperative che avessero la stessa struttura tanto che ha anche messo in campo un sistema di startup. Tutti quelli che hanno l'intenzione di creare una cooperativa simile a quella di Doc Servizi sono invitati da Doc Servizi a fare un periodo come startup, sotto la gestione della cooperativa, per imparare il mestiere. In passato, una volta terminato questo periodo, usualmente le persone che volevano creare la loro cooperativa hanno infine deciso di integrare Doc Servizi divenendone una filiale, sostenendo che questo fosse il modo più semplice ed efficace per svolgere il loro mestiere<sup>139</sup>.

L'insieme di tutti questi elementi fa di Doc Servizi non solo una «cassetta degli attrezzi» utile allo sviluppo dell'attività dei lavoratori, altrimenti frammentati sul territorio, ma anche una vera e propria «organizzazione trasversale» così come la intendono Bologna e Banfi.

Tuttavia, è evidente che i passaggi che hanno reso Doc Servizi la realtà che è oggi non sono stati né lineari né compiuti nello stesso tempo; inoltre tali sviluppi non sono stati sempre previsti anticipatamente, come dimostra il fatto stesso che i fondatori di Doc Servizi, al momento della creazione della cooperativa, non avevano immaginato una tale crescita né, tantomeno, di raggiungere tutti i risultati sindacali che hanno ottenuto.

Doc Servizi, infatti, è stata fondata per rispondere alle difficoltà e alla precarietà vissute dai musicisti e dai tecnici dello spettacolo a causa della rigidità della legislazione italiana e della cultura del lavoro illecito e, conseguentemente, il suo primo obiettivo è stato quello di ottimizzare la gestione amministrativa, contabile e fiscale delle attività artistiche e diffondere i suoi valori portanti, quali onestà, conoscenza, condivisione e passione.

Italia solo dal 2013 è ancora in fase di *startup*, come dimostrano anche le sue perdite coperte al momento dalla madre belga e dalla Fondazione dalla Cariplo.

<sup>138</sup> Alcuni esempi di concorrenti in questo settore sono le cooperative FaSolMusic e Techne. Del resto esse hanno firmato un contratto di rete denominato ShowNet di cui fanno parte anche Doc Servizi e altre cooperative del settore. Obiettivo di ShowNet è «far sì che la professionalità dei tecnici dello spettacolo venga tutelata e valorizzata al meglio» (Doc Servizi, *Bilancio Sociale 2017. La rete Doc*, Verona 2018).

<sup>139</sup> D. Chiappa, *Gli incontri che cambiano la vita*, in «Doc Magazine», vol. 2, n. 9, 2015, p. 2.

Cosicché la sua attività principale è stata per diversi anni un'attività puramente amministrativa che rispondeva alle difficoltà dei lavoratori del mondo dello spettacolo offrendo loro l'opportunità di diventare dipendenti salvaguardando la loro autonomia.

In questo modo, Doc Servizi ha sì attraversato le *zone grigie* del lavoro, ma lo ha fatto proponendo un nuovo modo di lavorare con una risposta più radicata nel desiderio di rispondere a un bisogno che sulla volontà esplicita di cambiare il mondo del lavoro. Infatti, anche quando Doc Servizi ha allargato il suo campo d'azione e ha messo ancor più l'accento sul bisogno di far conoscere i loro diritti ai lavoratori dello spettacolo, della conoscenza, dell'arte e della cultura in generale, non aveva ancora un obiettivo politico esplicito.

È stata la morte di Francesco Pinna che, risvegliando la coscienza del mondo dello spettacolo italiano, ha cambiato completamente la strategia di Doc Servizi facendo sì che il desiderio di cambiare il mondo del lavoro italiano diventasse un'immagine molto più concreta nella mentalità dei dirigenti della cooperativa.

Nonostante le difficoltà, ad oggi, sono i quasi trent'anni di storia a raccontare il successo del modello, ma non senza che il percorso sia stato segnato da ostacoli malgrado l'attenzione prestata alla correttezza formale rispetto alle norme esistenti.

Oltre all'ampliamento del contratto intermittente, un passo fondamentale consisterebbe quindi nel far riconoscere dallo Stato italiano l'unicità dello statuto particolare, tra lavoro autonomo e dipendente, che Doc Servizi offre ai suoi soci.

Questo passaggio permetterebbe non solo alla cooperativa di affrontare al meglio tutte le questioni burocratiche e legali, ma anche di darle l'opportunità di essere riconosciuta a pieno titolo come innovazione sociale all'interno delle zone grigie del lavoro.

## Pegasus company: sulle tracce di una convergenza evolutiva in Europa

Le cooperative nascono nel 1844 a Rochdale da un gruppo di addetti nel settore tessile che decide di costituire un'impresa diversa dalle forme di produzione classiche, cioè un'impresa che non abbia come obiettivo principale il profitto, ma la possibilità di far esercitare ai suoi membri un certo controllo sul mercato. In un'impresa cooperativa il profitto è visto infatti come uno strumento per raggiungere gli obiettivi specifici della stessa, obiettivi che sono definiti e condivisi a partire dalle esigenze alle quali tutti i membri della cooperativa cercano di rispondere.

Non essendo il profitto l'obiettivo principale, le cooperative sono costruite in modo che tutte le risorse siano indivisibili e quindi in par-

te usate per rafforzare il capitale sociale, in parte riversate direttamente sui membri (attraverso il ristorno) e in parte reinvestite nei progetti di sviluppo della cooperativa stessa.

Questo significa che il capitale della cooperativa non può essere portato fuori da essa e nemmeno manovrato attraverso l'inserimento della stessa nel mercato finanziario, se non seguendo regole molto restrittive.

Inoltre, i membri di una cooperativa, i suoi soci, sempre considerato che il valore della cooperativa non è dato dal capitale ma dalle persone che la compongono, partecipano alle decisioni della cooperativa tutti in egual misura. Nella cooperazione vale infatti il principio «una testa un voto», cioè il voto di ognuno ha lo stesso peso a prescindere dalle quote acquistate, perché, di fatto, ogni socio possiede un pezzo della cooperativa e ha quindi il diritto di esprimere la sua opinione all'interno di una *governance* democratica (che si esprime attraverso assemblee dei soci, comitati, ecc.).<sup>140</sup>

In generale, una cooperativa persegue la realizzazione di beni (lavoro, consumo, credito, assistenza, servizi, ecc.) che non sarebbero accessibili ai suoi membri se perseguiti in modo individuale e che rappresentano la risposta alle esigenze dei membri che la compongono e alla comunità di appartenenza. Sulla base del principio che *l'unione fa la forza* e a partire dai bisogni specifici dei soci che decidono di mettersi in cooperativa, possono nascere quindi diversi tipi di cooperative. Nel dettaglio, in funzione dell'attività economica che si vuole sviluppare si identificano: le cooperative di credito, che attuano politiche di credito eque verso soci e clienti; le cooperative di produzione e lavoro, che hanno come fine la garanzia di un lavoro stabile e remunerato in modo equo; le cooperative di consumo, costituite da consumatori associati; le cooperative agricole, che mettono in comune il costo di alcuni aspetti della filiera (ad esempio, la distribuzione); le cooperative dell'edilizia che costruiscono abitazioni per i soci; le cooperative di trasporto, che si occupano del trasporto di beni, persone, di consegne, ecc.; le cooperative sociali, che rispondono alle esigenze sociali della collettività (ad esempio, inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati).

In sintesi, la cooperazione nasce come un modello di organizzazione dal basso per cercare di rispondere a bisogni specifici ed è proprio in questo stesso quadro che sono nate anche la cooperativa di attività e di impiego parigina Coopaname e l'italiana Doc Servizi (Tavola 1).

<sup>140</sup> Per una sintesi del concetto di cooperativa, nel 1995 l'Alleanza cooperativa internazionale (International Co-operative Alliance), in occasione del XXXI Congresso del centenario (Manchester, 20-22 settembre 1995) ha adottato una Dichiarazione di identità cooperativa che definisce le cooperative nel seguente modo: «Una cooperativa è un'associazione autonoma di persone che si uniscono volontariamente per soddisfare i propri bisogni economici, sociali e culturali e le proprie aspirazioni attraverso la creazione di una società di proprietà comune e democraticamente controllata».

Cooaname, insieme a tutte le Cae francesi, e Doc Servizi rappresentano gruppi di professionisti altrimenti frammentati che si sono uniti per essere più forti sul mercato del lavoro all'interno di una realtà molto competitiva dove da soli non solo si sarebbero trovati svantaggiati dal punto di vista della negoziazione con i committenti, ma in cui avrebbero anche avuto un ridotto accesso ai diritti sociali pur vivendo in una condizione di minorità che richiederebbe invece proprio per questo un maggiore e più netto intervento. In assenza di questo, la cooperazione è stata uno dei modi con i quali i professionisti *polverizzati* hanno tentato di costruire un'alternativa all'isolamento e alla precarietà cercando, almeno inizialmente, di condividere i costi delle loro attività e di effettuare scambi di buone pratiche, conoscenze e anche occasioni di lavoro. Infatti, seppur nate per motivi diversi e in quadri legislativi altrettanto differenti, entrambe le cooperative cercano di rispondere alle esigenze di quei lavoratori che vivono ai margini della relazione dipendente aiutandoli nell'acquisizione di diritti sociali ai quali altrimenti non avrebbero accesso e nello sviluppo della loro attività offrendo loro servizi specifici.

Il target di riferimento di entrambe le cooperative sono infatti tutti i lavoratori che fanno esperienza di lavoro discontinuo situandosi nella *zona grigia* del lavoro. Tali forme cooperative rappresentano una vera e propria sperimentazione nel quadro di questa zona che si situa fuori dal diritto e dove lo spazio di azione non è ancora codificato da norme che definiscano in modo chiaro lo statuto di questi lavoratori che si trovano in situazioni a cavallo tra il lavoro dipendente e quello autonomo.

Il funzionamento di entrambe le cooperative è molto semplice: la cooperativa assume il lavoratore *imprenditore di se stesso* trasformandolo in uno suo dipendente. In questo modo, il lavoratore prosegue nella sua attività individuale ma tutti i suoi guadagni sono trasformati dalla cooperativa in stipendi che includono anche il pagamento dei contributi per ottenere tutti i diritti propri del lavoratore dipendente.

La cooperativa si occupa di gestire tutte le questioni burocratiche (amministrazione contabile, legale, contratti, ecc.), incluso il recupero crediti quando necessario.

La cooperativa anticipa anche il pagamento nel caso il committente non paghi, proprio perché essa è di fatto il datore di lavoro del dipendente.<sup>141</sup> Queste attività ne fanno quella «cassetta degli attrezzi» teorizzata da Sergio Bologna e Dario Banfi utile per il professionista isolato che altrimenti dovrebbe rivolgersi a più realtà per rispondere a tutte le esigenze necessarie (commercialista, consulente del lavoro, ecc.). A questa cassetta degli attrezzi le cooperative aggiungono la possibilità di

<sup>141</sup> I contratti sono firmati tra la cooperativa, il datore di lavoro e il committente/cliente. I servizi dei soci sono poi messi a disposizione del committente/cliente.

Tavola 1. Comparazione sintetica tra Coopaname e Doc Servizi

	Coopaname	Doc Servizi
	Generali	
<i>Struttura</i>	Cooperativa di attività e di impiego (Cae) sotto la forma di Scop (cooperativa di produzione e lavoro)	Cooperativa di produzione e lavoro a mutualità prevalente
<i>Nascita</i>	2004 (movimento Cae: 1995)	1990
<i>Sede</i>	Parigi (Francia)	Verona (Italia)
<i>Stabilimenti</i>	6 in Île de France	33 in tutta Italia
<i>Membri</i>	850 (movimento Cae: 10.500)	6.000 (tutta la rete: 8.000)
<i>Fatturato (2018)</i>	10 milioni (movimento Cae: 170 milioni)	52 milioni (tutta la rete: 59,5 milioni)
<i>Obiettivi di partenza</i>	Creare un nuovo modo di lavorare	Rispondere a un'esigenza del settore
<i>Porta aperta</i>	Si	Si
	Professionisti	
<i>Livello di formazione dei membri</i>	Oltre due anni di studio dopo il diploma di scuola superiore	Diploma di scuola superiore (artisti, musicisti, artigiani, ecc.)
<i>Motivi principali di ingresso in cooperativa</i>	Beneficiare dello statuto di dipendente: 80%. interesse nel progetto politico: 74%	Necessità.
<i>Differenze di fatturazione tra i professionisti</i>	Si. (Problema per la garanzia dei diritti)	Si. (Problema in parte risolto dal contratto intermittente)
<i>Articolazione interna</i>	Gruppi mestiere e gruppi di marca	Community
<i>Anuario (database dei professionisti disponibile online)</i>	Si	Si. Per mestiere (es. Doc Live, Doc Crew, Doc Visioni, ecc.)

	Coopaname	Doc Servizi
Inquadramento dei lavoratori		
<i>Statuto</i>	Imprenditore dipendente	Socio lavoratore
<i>Contratto</i>	Cesa (forma particolare di contratto a tempo indeterminato)	Contratto intermittente (95%)
<i>Gestione dello stipendio</i>	La cifra d'affari è spalmata su un lungo periodo per prolungare il periodo di versamento dei contributi	Lo stipendio è versato appena incassato e il versamento dei contributi avviene in funzione della retribuzione per giornate di lavoro
Servizi		
<i>Sostegno amministrativo, contabile e fiscale</i>	Sì	Sì
<i>Servizio di consulenza amministrativa, contabile e fiscale</i>	Sì. (La «permanence»)	Sì. (help desk 24/24 e 7/7)
<i>Formazione</i>	Sì. Formazione continua. Accompagnamento collettivo all'attività imprenditoriale	Sì. Formazione continua. Formazione alla salute e alla sicurezza sul lavoro (specifici per i tecnici). E-learning.
<i>Recupero crediti.</i>	No	Sì
<i>Rete di comunicazione interna</i>	Extranet (dipendenti della cooperativa, imprenditori, altre cooperative)	Intranet (solo per i dipendenti della cooperativa)
<i>Pagina contabile personale</i>	Sì	Sì
<i>Spazi di coworking</i>	Sì	No
<i>Piattaforma e-commerce</i>	No (consigli per crearne una personale)	Sì (Shop)
<i>Ricerca e offerta di opportunità di lavoro</i>	No	Sì

avere accesso a diritti sociali che sarebbero molto difficili da ottenere per lavoratori che fanno esperienza di lavoro discontinuo, non solo perché la propria attività è non dipendente, ma spesso anche perché coincide con una nuova professione non facente parte di un ordine con la propria cassa previdenziale, i propri diritti, doveri e via dicendo.

Le cooperative si infilano così all'interno della *zona grigia* del lavoro offrendo una sorta di paracadute a coloro che vi vivono dentro. Quello che è interessante sottolineare è che le due realtà presentate e che come si è visto operano in modo molto simile, non si sono mai incontrate prima di febbraio 2016,<sup>142</sup> strutturandosi in autonomia per oltre vent'anni.

Un elemento che porta a sostenere l'ipotesi di una «convergenza evolutiva» che si sta verificando tra Francia e Italia e che si sta contestualmente ampliando in altri paesi europei. Dove per convergenza evolutiva si intende il fatto che nei due paesi si sono sviluppate organizzazioni che rispondono in modo simile a esigenze presenti in entrambi. Infatti, nonostante i vent'anni di separazione in cui la storia di ognuna si è sviluppata in modo indipendente, sia Coopaname che Doc Servizi sembrano entrambe situarsi nella *zona grigia* come sperimentazioni di nuove forme di lavoro che vogliono rispondere ad alcune delle problematiche incontrate da quei lavoratori che, volenti o nolenti, si trovano a vivere ai margini del lavoro dipendente. Entrambe, infatti, offrono ai lavoratori che sperimentano situazioni di precarietà e di lavoro discontinuo l'opportunità di essere accompagnati nello sviluppo della loro attività facendo crescere la propria professionalità, di avere accesso a uno statuto che garantisce loro le tutele sociali dei dipendenti e di coalizzarsi per negoziare migliori condizioni di lavoro. Entrambe offrono pertanto un'alternativa concreta all'isolamento giuridico e sociale che sono tipici della figura del *soggetto imprenditore di se stesso* e lo fanno nella condivisione di molti elementi che le rendono comparabili tra loro per quanto concerne la struttura, gli obiettivi e il funzionamento.

Il primo elemento che Coopaname e Doc Servizi hanno in comune è ovviamente proprio quello della struttura cooperativa e, in particolare, il fatto che entrambe sono cooperative di produzione e lavoro. Un elemento importante che caratterizza la Pegasus company non semplicemente come un'impresa basata sulle dinamiche mutualistiche dello scambio e della condivisione di risorse,<sup>143</sup> ma che fa dei soci della cooperativa pri-

<sup>142</sup> Il primo incontro tra le due realtà è avvenuto a Parigi nel quadro della ricerca di dottorato che ha portato alla produzione della tesi: F. Martinelli, *Autonomie professionnelle, entrepreneuriat et coopération. Le cas des coopératives d'Activités et d'Emploi en France*, tesi di dottorato, discussione 6 maggio 2017, Università di Bergamo e Paris VIII Vincennes St. Denis: <https://aisberg.unibg.it/handle/10446/77189#.WpPjcyOh1p8>.

<sup>143</sup> Come il caso della cooperativa belga SMart (<https://smartbe.be/fr/>) che conta altre otto sedi in Europa, tra cui l'Italia. In modo simile a Coopaname e Doc Servizi, SMart



ma di tutto dei lavoratori per i quali la cooperativa si impegna a offrire migliori opportunità rispetto al mercato del lavoro esistente. Questa promessa viene sviluppata insistendo sulla formazione dei soci, sulla definizione di condizioni di lavoro dignitose (tariffe minime, riposi, ecc.) e sull'impegno a garantire il rispetto delle stesse. Obiettivo delle due cooperative non è solo quello di offrire tutti i servizi necessari alla gestione del lavoro, ma quello di far crescere il lavoratore come professionista offrendogli l'opportunità di acquisire nuove conoscenze, di confrontarsi con altri professionisti, di far crescere i propri progetti personali in cooperativa trasformandoli, ove possibile, in lavoro professionale e correttamente retribuito.

A questo punto è però necessario aprire un'importante parentesi, va infatti notato che rispetto alle classiche cooperative di produzione e lavoro, entrambe ne rappresentano una sorta di evoluzione, perché sebbene raggruppino lavoratori alla ricerca di migliori condizioni di lavoro e remunerazione rispetto a quelle offerte dal mercato, esse perseguono tale obiettivo in un modo originale rispetto a quello classico che è stato sempre perseguito dalle cooperative di produzione e lavoro.

Un primo elemento molto rivoluzionario consiste nel fatto che i lavoratori dipendenti non sono pagati allo stesso modo, o meglio, dato che essi portano nella cooperativa la loro attività professionale individuale, qualunque essa sia, l'inserimento nella cooperativa non implica il livellamento del loro guadagno a scaglioni predefiniti, bensì lo stipendio di ogni lavoratore è calcolato sulla base dell'effettivo guadagno che proviene dalla sua attività.<sup>144</sup> Alcuni esempi possono forse venire in aiuto per meglio comprendere questo meccanismo. Immaginiamo un formatore che ha iniziato da pochi mesi la propria attività imprenditoriale a Coopaname e che ha un giro di clienti limitato, egli non avrà gli stessi

organizza il lavoro dei propri membri gestendone gli aspetti burocratici e amministrativi. A differenza di Coopaname e Doc Servizi essa nasce però come piattaforma informatica di fatturazione e solo recentemente (dicembre 2016) ha assunto la forma di una cooperativa (*SMart. Société coopérative à responsabilité limitée à finalité sociale, Srl, Sfs*). Mentre Coopaname e Doc Servizi, anche se tendenzialmente generaliste, restano legate al mondo dell'arte, della cultura, della conoscenza e della creatività, *SMart*, nata come *Société Mutuelle Pour Artistes*, si è poi aperta anche ad altre figure professionali, come i fattorini, che ha raccolto sotto il suo cappello per semplificarne la gestione del lavoro interponendosi tra essi e la piattaforma digitale. Inoltre, non essendo *SMart* una cooperativa di produzione e lavoro, ma una realtà basata su principi mutualistici antecedenti alla nascita della stessa cooperazione, il suo obiettivo principale non è quello di offrire ai soci migliori condizioni lavorative rispetto a quelle sul mercato (ad esempio, definendo tariffe minime) o di trovare nuove opportunità di lavoro, ma piuttosto di ampliare la base sociale il più possibile in modo da offrire servizi sempre più efficienti e da poter anticipare i pagamenti anche laddove il cliente non abbia saldato (una pratica in comune anche con Doc Servizi che attualmente paga a 60 giorni e ha l'obiettivo di arrivare a 30, così come fa Doc Educational da febbraio 2018).

<sup>144</sup> Diversamente da quello che accade, ad esempio, in una cooperativa di facchini, di educatori o di infermiere.

guadagni di un formatore che lavora in cooperativa da 10 anni e che ha invece un giro di clienti solido.

Questo implica chiaramente guadagni diversi e a seguire stipendi differenti. Un altro esempio si può fare anche con Doc Servizi. Di essa fanno parte musicisti come Cristina Donà o Simone Cisticchi, è evidente che artisti di questo calibro saranno sicuramente meglio retribuiti di un musicista, anche professionista, ma che non ha altrettanto seguito di pubblico (come un piano-barista del veronese). In questo caso sono il talento e la celebrità a determinare guadagni e quindi stipendi differenti. Se questo modello di funzionamento è coerente con il funzionamento del mercato del lavoro (che, com'è noto, è fortemente competitivo e concorrenziale e prevede variazioni di tariffe in base alla professionalità, alla competenza o al talento) in ambito cooperativo non viene sempre compreso perché si situa totalmente fuori dalle classiche logiche di organizzazione del lavoro non solo in cooperativa ma nello stesso sistema del lavoro dipendente.

In questo quadro si inserisce anche un'ulteriore anomalia, cioè che anche se la cooperativa in quanto tale si impegna a cercare lavoro per i suoi dipendenti, di fatto, la maggior parte del lavoro che essi ottengono se lo procacciano in autonomia. Questo vale per la strategia commerciale, per le tariffe (anche se sotto certe tariffe la cooperativa impone di non scendere), per la libertà nella scelta generale delle condizioni di lavoro (quando, dove, con chi, ecc.). Anche se questo sistema porta alla nascita di nuove forme positive di solidarietà coerenti con la mentalità cooperativa, come il fatto che i dipendenti si aiutano vicendevolmente nella ricerca di opportunità di lavoro, esso si situa chiaramente al di fuori del funzionamento classico di una cooperativa di produzione e lavoro che è perlopiù considerata come un datore di lavoro *tout court* alla stregua delle imprese non cooperative.

Un ultimo aspetto di originalità consiste nell'attività di rappresentanza che le due cooperative si sono trovate e si trovano ancora a svolgere. Esse, infatti, raggruppano lavoratori che, se isolati, non avrebbero accesso, ad esempio, alla contrattazione collettiva, ma che come dipendenti assumono un nuovo statuto e quindi una voce che i sindacati riconoscono nello schema del loro modo classico di instaurare dialoghi con i datori di lavoro a favore dei dipendenti. Una particolarità è che la cooperativa non è un classico datore di lavoro, ma è una sorta di rappresentante degli interessi dei suoi dipendenti in quanto soci. Lo schema classico della rappresentanza viene quindi ribaltato perché la cooperativa dà voce ai lavoratori discontinui che, come visto in precedenza, purtroppo sono spesso difficilmente raggiungibili dai sindacati.

Nel complesso tutte queste novità, che si potrebbero definire «rivoluzionarie» rispetto agli schemi più classici della cooperazione di produzione e lavoro e della cooperazione in generale, rappresentano l'in-

sieme di elementi che danno vita a un nuovo modo di fare sia impresa che cooperazione, identificato sotto il nome di Pegasus company. Una prospettiva che oltretutto apre a nuovi scenari e a nuove piste di ricerca. Un esempio riguarda la possibilità da parte dei sindacati di affrontare le difficoltà di raggiungere e rappresentare i professionisti che fanno esperienza di lavoro discontinuo alleandosi con le Pegasus company, o altre «organizzazioni trasversali» simili, che aggregano tali lavoratori.

Proseguendo nell'analisi degli elementi che concorrono a sostenere l'ipotesi della convergenza evolutiva tra Francia e Italia, ripartiamo da come Coopaname e Doc Servizi raggiungono i propri obiettivi. Le differenze tra Coopaname e Doc Servizi – i soggetti principali a cui si rivolgono (imprenditori e artisti, i contratti utilizzati (Cesa e contratto intermittente), o ancora il modo in cui sono strutturati gli stipendi) – sembrano basarsi più sul modo in cui le cooperative si sono adattate alle opportunità offerte dal sistema legislativo ed economico del loro paese e alle esigenze specifiche incontrate, che sulla loro missione globale. Infatti, sia Doc Servizi che Coopaname vogliono mettere in campo un'azione politica con l'obiettivo di proporre una forma alternativa di lavoro a coloro che vogliono vivere della propria attività professionale in modo autonomo e che si trovano in una situazione precaria momentanea, se non di *entrapment*.

Questo obiettivo si trasforma nel desiderio di sostenere i lavoratori che sono usualmente dimenticati dalla legislazione per quanto riguarda i diritti sociali, garantendo sì loro lo statuto di dipendenti, ma senza negarne il bisogno di autonomia che caratterizza fortemente le attività imprenditoriali, soprattutto quelle più creative.

L'opportunità di salvaguardare la loro autonomia e allo stesso tempo di approfittare dello statuto di dipendenti è offerta ai neoimprenditori e agli artisti attraverso quella che si può definire una doppia caratterizzazione. Da un lato, gli imprenditori a Coopaname e musicisti, tecnici, attori, insegnanti, creativi, e altre figure a Doc Servizi e nelle altre cooperative della rete Doc, dal punto di vista dello svolgimento della loro professione sono considerati da clienti e committenti come freelance che propongono le loro competenze sul mercato.<sup>145</sup> Per questa ragione, sono totalmente autonomi nella gestione della loro attività: scelgono le prestazioni da proporre, conducono un percorso personale per strutturare la loro attività, gestiscono i tempi in autonomia, definiscono le tariffe, hanno i propri clienti, ecc. Dall'altro lato, dal punto di vista del rapporto di lavoro, grazie alla stipula del Contratto di imprenditore-dipendente-socio (Cesa) a Coopaname e del contratto intermittente a Doc Servi-

<sup>145</sup> L'unica differenza rispetto alle collaborazioni con i freelance che sono lavoratori non-dipendenti è nell'instaurazione del rapporto di lavoro, poiché i committenti/clienti firmano il contratto di lavoro non direttamente con il lavoratore ma con la cooperativa.

zi, l'imprenditore e l'artista hanno entrambi lo statuto sociale dei dipendenti e, quindi, di fronte alle cooperative, sono dei lavoratori subordinati. La differenza rispetto a un dipendente classico è che non hanno uno stipendio fisso, perché quest'ultimo varia in funzione della cifra d'affari. Inoltre, in entrambe le cooperative, è sempre in funzione dei guadagni del socio che la cooperativa versa i contributi che garantiscono i diritti sociali dello statuto di dipendente. Mentre sul piano del funzionamento, solo per citare un aspetto, le cooperative hanno anche in comune il fatto che tutti i servizi sono offerti in cambio di una percentuale trattenuta sul compenso netto del professionista. Anche se va sottolineato che questa percentuale ha effetti diversi in termini di finanziamento delle stesse. Infatti, per quanto concerne i finanziamenti, Doc Servizi è totalmente autonoma, poiché il 14% copre tutte le attività della cooperativa. Coopaname invece fa ricorso a risorse ibride. L'11,5% (14,5% per i soci) copre infatti solo l'80% dei bisogni economici della cooperativa e i restanti bisogni sono sostenuti da finanziamenti esterni.<sup>146</sup>

L'insieme di questi elementi, struttura, obiettivi e funzionamento, sostiene l'ipotesi di una concreta convergenza evolutiva tra Francia e Italia, ma per concludere l'analisi in parallelo va preso in considerazione anche il percorso storico delle due cooperative, attraversando passato, presente e prospettive future.

Attualmente le due cooperative vivono un momento storico diverso, considerato che il movimento delle Cae vede le sue specificità riconosciute a livello legislativo mentre Doc Servizi è ancora un modello anomalo di cooperativa in Italia. Nondimeno l'esempio delle Cae può essere da stimolo e da aiuto per Doc Servizi e la sua rete dando un nuovo slancio e offrendo un importante modello di riferimento per compiere la battaglia istituzionale volta a ottenere una legittimazione e un riconoscimento ufficiale delle proprie peculiarità. Del resto, come visto prima, entrambe le cooperative hanno attraversato i passaggi dell'organizzazione trasversale così come è teorizzata da Sergio Bologna e Dario Banfi. Entrambe sono animate dall'intenzione di negoziare migliori condizioni di lavoro non solo per i soci, ma per i lavoratori che vivono situazioni di lavoro discontinuo all'interno delle *zone grigie* del lavoro. Esse ambiscono quindi a non essere solo realtà capaci di rispondere alle esigenze dei propri membri, ma dei lavoratori del nostro tempo *tout court*. Dunque, in prospettiva, sia Coopaname che Doc Servizi condividono in questo momento il desiderio di proporre un'alternativa ai modelli di lavoro classici, l'alternativa che abbiamo voluto chiamare Pegasus company. Tale alternativa si basa sulla proposta del modello cooperativo, sull'azione di rappresentanza messa in campo sem-

<sup>146</sup> Tra gli altri: regione Île de France, Unione europea, dipartimento della città di Parigi, ecc.

pre in collaborazione e dialogo con i sindacati, sulla lotta contro il lavoro illecito e la precarietà, sulla riflessione sulle poste in gioco del lavoro discontinuo. Una visione comune che sta portando anche a riunire i loro sforzi in azioni congiunte a livello europeo.<sup>147</sup>

Un impegno che in Europa si sta concretizzando in due modi. In primo luogo, con la creazione della prima filiale estera di Doc Servizi con sede proprio nella cooperativa parigina Coopaname. La cooperativa italiana ha l'obiettivo di fondare una stabile organizzazione presso Coopaname, istituendovi la propria sede fiscale francese. La decisione di Doc Servizi si basa in primo luogo sul desiderio di affrontare i limiti legati all'art. 17 dell'Ocse,<sup>148</sup> che impone la doppia imposizione fiscale per coloro che lavorano nello spettacolo; in secondo luogo sull'obiettivo di facilitare le attività dei soci che ogni anno si recano in Francia per lavoro (solo nel 2018 la cooperativa ha realizzato 3.000 distacchi di soci lavoratori verso la Francia).

Questo segna l'inizio di un percorso congiunto che vedrà la costruzione di un progetto pilota all'interno di Coopaname per sostenere Doc Servizi nella gestione delle proprie attività all'interno della cornice della cooperativa francese con uno scambio di buone pratiche, competenze e servizi tra le due cooperative.

Il secondo modo con cui la cooperazione tra le due realtà sta prendendo forma è di livello transnazionale. A metà 2017 la Manufacture Coopérative,<sup>149</sup> detta anche Manucoop, una cooperativa di ricercatori che attraverso attività di ricerca-azione si impegna a sostenere lo sviluppo e la diffusione della cooperazione come modello imprenditoriale, ha avviato un progetto per costruire un network europeo che riunisca quelle cooperative che accompagnano e tutelano il lavoro dei freelance. Questo obiettivo vuole essere raggiunto in tre modi: stimolando

<sup>147</sup> Al momento è in campo la partecipazione a un bando europeo per sostenere lo scambio di buone pratiche e la mobilità dei lavoratori tra realtà di tutta Europa con in testa Doc Servizi e Coopaname. Non manca, inoltre, il desiderio da parte di Doc Servizi di entrare in Bigre!, che però è al momento, oltre che un'utopia, un progetto valido solo per il territorio francese.

<sup>148</sup> Art. 17. Artisti e sportivi: 1. Nonostante le disposizioni degli articoli 7, 14 e 15, i redditi che un residente di uno Stato contraente ritrae dalle sue prestazioni personali esercitate nell'altro Stato contraente in qualità di artista dello spettacolo, quale un artista di teatro, del cinema, della radio o della televisione, o in qualità di musicista, nonché, di sportivo, sono imponibili in detto altro Stato. 2. Quando i redditi derivanti da prestazioni che un artista dello spettacolo o uno sportivo esercita personalmente diversa dall'artista o dallo sportivo medesimo, detti redditi sono imponibili nello Stato contraente in cui le prestazioni dell'artista o dello sportivo sono esercitate, nonostante le disposizioni degli articoli 7, 14 e 15.3. Le disposizioni dei paragrafi 1 e 2 non si applicano agli artisti professionisti ed in tale qualità sono attribuiti ad una persona dello spettacolo ed agli sportivi il cui soggiorno in uno Stato contraente è totalmente ed essenzialmente finanziato con fondi pubblici dell'altro Stato contraente, di un Local Land, di una loro suddivisione politica o amministrativa o Ente (Modello di convenzione Ocse).

<sup>149</sup> Manufacture coopérative: <http://manufacture.coop>.

l'imprenditorialità e le competenze imprenditoriali dei singoli freelance a partire dallo scambio di *best practice* tra le cooperative coinvolte, semplificando l'accesso dei freelance al mercato europeo grazie alla costituzione di una rete tra cooperative e istituzioni e costruendo un network capace di rappresentare e rafforzare a livello locale, nazionale ed europeo l'originale modello cooperativo che le cooperative del progetto rappresentano, anche attraverso attività di *lobby*.

Ad oggi, tale progetto ha permesso di entrare in contatto con altre cinque realtà cooperative che in Europa condividono i principi e gli obiettivi di Coopaname e Doc Servizi: la spagnola Calidoscoop, la svizzera Neonomia, l'olandese De Coöperatie, la tedesca Comit e l'inglese Gildedsplinters.

Calidoscoop<sup>150</sup> è una cooperativa di produzione e lavoro fondata a Barcellona nel 2011. Si tratta di un'agenzia che supporta lo sviluppo dell'Economia sociale e solidale, l'imprenditorialità e la cooperazione in Catalogna. Nel 2015 Calidoscoop ha creato Cooperar per Emprade, una cooperativa con una struttura simile a quella di una cooperativa di attività e di impiego e che aveva come obiettivo quello di supportare le attività di imprenditori e freelance nell'alveo di un progetto cooperativo. Il progetto non è però avanzato per due ragioni principali: alcune difficoltà a livello istituzionale legate al crescente controllo e alla limitazione di alcuni tipi di cooperative<sup>151</sup> da parte del governo che hanno colpito anche Cooperar per Emprade, e la difficoltà a raggiungere l'autonomia economica da parte della cooperativa. In questo contesto, Calidoscoop sta facendo attività di *lobby* a livello locale per far riconoscere in Catalogna una nuova tipologia di cooperativa, cioè la cooperativa per la promozione imprenditoriale (simile a una Cae), e per sostenere l'attività dei lavoratori indipendenti.

Neonomia<sup>152</sup> è una cooperativa di imprenditori dipendenti fondata nel 2016 a Ginevra. Con 19 operatori, si tratta dell'unica cooperativa in Svizzera che ha l'obiettivo di offrire ai soggetti imprenditori di se stessi l'opportunità di diventare imprenditori dipendenti in ambito cooperativo offrendo loro anche uno spazio di *coworking* e una specifica formazione imprenditoriale. Per questo motivo, la cooperativa sta incontrando numerose difficoltà, prima tra tutte le limitazioni dovute al diritto del lavoro svizzero, che è molto restrittivo rispetto a nuove sperimentazioni e non semplice da modificare.

Comit<sup>153</sup> è una compagnia di consulenza fondata nel 2017 a Berlino;

<sup>150</sup> Calidoscoop: <http://calidoscoop.coop>.

<sup>151</sup> Il governo spagnolo ha deciso di regolare la cooperazione in modo più restrittivo dato che in alcuni settori (trasporti, ospitalità e alimentare) le cooperative hanno partecipato e incrementato la deregolamentazione del lavoro.

<sup>152</sup> Neonomia: <https://neonomia.ch>.

<sup>153</sup> Comit: <http://comit.berlin>.

ha l'obiettivo di supportare freelance francesi e tedeschi e piccole società. Il loro lavoro riguarda soprattutto l'analisi del modello di business rispetto al quale offre consulenza e formazione specifica. In Germania, Comit trova alcune limitazioni nel costituirsi come una cooperativa di produzione e lavoro di imprenditori, perché la creazione e la gestione di una cooperativa è considerata complessa a livello amministrativo.

De Coöperatie è una cooperativa di produzione e lavoro con sede ad Amsterdam fondata nel 2016. La cooperativa offre uno spazio di co-working, un network di professionisti, servizi digitali di vario genere (ad esempio, la creazione del sito internet personale) e la possibilità di pubblicazione sui propri canali (giornali online, riviste, quotidiani, ecc.) a giornalisti freelance. La cooperativa non assume i giornalisti, ma vuole offrire uno spazio di incontro a professionisti usualmente isolati e si impegna anche a dare loro il 100% dei guadagni che provengono dalla scrittura degli articoli sui suoi canali.<sup>154</sup>

Gildedsplinters<sup>155</sup> è una cooperativa di produzione e lavoro fondata nel 2015 a Londra e riunisce creativi del settore pubblicitario. La cooperativa si definisce come una «ideation platform» dove i pensatori creativi confrontano e combinano le proprie idee per rispondere alle esigenze dei clienti. I fondatori di Gildedsplinters hanno incontrato Doc Servizi a luglio 2018 durante l'evento londinese Open Coop 2018 dedicato al cooperativismo di piattaforma e, scopertone il funzionamento, hanno deciso di trovare il modo per diventare o creare una cooperativa di produzione e lavoro che possa essere strutturata in modo simile e offrire protezioni sociali per i freelance dell'industria culturale e creativa anche nel Regno Unito.

Le cinque realtà cooperative summenzionate condividono l'obiettivo di mettere in campo un modello cooperativo capace di adattare i concetti di imprenditore dipendente e socio lavoratore, con le tutele che ne seguono, così come vengono applicati da Coopaname e Doc Servizi allo stato cui appartengono.

Questo obiettivo si basa sulla consapevolezza delle difficoltà che in ogni paese affrontano i *soggetti imprenditori di se stessi*. Tutte le cooperative coinvolte ritengono necessario trovare, infatti, un modo per supportare questi lavoratori in modo cooperativo per aiutarli a contrastare l'isolamento, condizioni di lavoro peggiori rispetto a quelle dei dipendenti, rischio di obsolescenza delle competenze e autosfruttamento. Per questo motivo esse si stanno impegnando per trovare il modo di offrire a questi lavoratori le stesse tutele dei dipendenti garantendo, al contempo, la libertà necessaria per la gestione della propria attività.

Questa visione comune tra società sparse in tutta Europa contribui-

<sup>154</sup> De Coöperatie: <https://decooperatie.org>.

<sup>155</sup> Gildedsplinters: <http://gildedsplinters.coop>.

sce a sua volta a sostenere la tesi della convergenza evolutiva e sembra mostrare quanto sia condiviso lungo tutto il continente il bisogno di trovare soluzioni ai limiti e alle difficoltà sperimentate dai lavoratori della *zona grigia* che sono apparentemente dimenticati dallo stato sociale.

In tutti i paesi menzionati questo sembra possibile solo andando a lavorare dentro lo «spazio dell'immaginario», quello che, secondo il filosofo Cornelius Castoriadis,<sup>156</sup> rappresenta proprio il luogo da dove è possibile ripensare e reimmaginare la società istituita mettendo in campo le dinamiche di attivazione della «società istituyente», lo spazio simbolico nel quale è possibile creare nuove istituzioni sociali combinando i concetti pre-esistenti.

Coopaname e Doc Servizi, e in futuro anche le nuove realtà cooperative che stanno nascendo in Europa sulla stessa falsariga, propongono già una forma di lavoro originale che si situa sì dentro la *zona grigia* del lavoro ma che si concretizza in una struttura che di fatto la ripensa attraversandola. Rielaborando la visione di società istituyente di Castoriadis, le sociologhe esperte del movimento francese delle Cae, Marie Christine Bureau e Antonella Corsani, chiamano questo attraversamento «fabrique instituante»,<sup>157</sup> cioè un processo istituente messo in campo da soggetti impegnati a livello civile e politico e che implica sia «un lavoro sul linguaggio e sulle categorie del pensiero» sia «una battaglia con i poteri pubblici per dare vita a nuovi diritti».<sup>158</sup>

A livello simbolico, a livello dell'immaginario, realtà come Coopaname e Doc Servizi reinterpretano concetti esistenti in modo nuovo, proponendo neologismi come *imprenditore dipendente* e combinando attraverso soluzioni originali due tipologie di lavoro apparentemente separate, cioè quella del lavoro dipendente e quella del lavoro autonomo. A livello sociale e politico, questa visione si traduce nella creazione di una nuova istituzione, la Pegasus company, che racconta di un modo in cui i vuoti legislativi vengono attraversati per proporre una nuova concezione del lavoro dipendente che mira a realizzare un progetto di autonomia ed emancipazione nel contempo individuale e collettivo basato sul ripensamento del rapporto di subordinazione, di cui viene salvaguardato l'aspetto tutelare ma messo in discussione il tema del controllo da parte del datore di lavoro.

All'interno del modello cooperativo, infatti, la distinzione tra dipendente e datore di lavoro salta a causa della dinamica «una testa un voto» che rende ognuno responsabile tanto di se stesso quanto del progetto cooperativo cui partecipa come socio. Ma quello che salta è an-

<sup>156</sup> C. Castoriadis, *op. cit.*

<sup>157</sup> Fabbrica istituente. Vedi M.C. Bureau, *op. cit.*, p. 217.

<sup>158</sup> M.C. Bureau, A. Corsani, *De l'accès aux droits sociaux à l'utopie d'une coopérative multi-active active, Communication pour les JIST 2016*, Atene, 11-13 maggio 2016, p. 5.



che il meccanismo che porta all'isolamento e alla concentrazione del peso della responsabilità solo sulle spalle del *soggetto imprenditore di se stesso*. Perché proprio nel momento in cui egli accetta di entrare nelle dinamiche cooperative, sceglie anche di condividere parimenti costi e risorse con gli altri. Così, attraverso quelle strutture e quei metodi mutualistici che sono alla base della cooperazione, il *soggetto imprenditore di se stesso* riesce a liberarsi da fardelli che non gli apparterebbero e ad avere accesso a tutele non pensate per lui. Una Pegasus company allora attraversa la *zona grigia* del lavoro combinando quanto esistente in una nuova istituzione che apre nuove piste per offrire tutele sociali a chi ne sarebbe escluso e lo fa utilizzando strutture e metodi che, tra l'altro, esistevano già prima della nascita dello stato sociale stesso. Infatti, come già ricordato, la struttura cooperativa ha una storia quasi pluricentenaria iniziata proprio con l'esperienza dei probi pionieri di Rochdale che nel 1844, ben prima della nascita dell'assistenzialismo statale, inventarono la struttura cooperativa per rispondere mutualmente alle loro difficoltà di sussistenza. Una risposta antica; eppure, in questo momento storico particolare, segnato dalla crisi del lavoro e dello stato sociale, l'apparentemente antica risposta della cooperazione sembra essere una risposta innegabilmente moderna a problemi estremamente attuali.

## Nuove piste per la rappresentanza tra gig economy e cooperazione

Le cooperative di attività e di impiego in Francia e Doc Servizi, con la sua rete, in Italia raccontano come viene affrontato dal basso un cambiamento molto attuale e sempre più accentuato, cioè la progressiva scomparsa del posto di lavoro che dura per tutta la vita accompagnata dalla probabile fine della protezione sociale erogata dal datore di lavoro.<sup>159</sup>

Un insieme di fenomeni la cui attualità diventa particolarmente evidente con l'ascesa dei giganti della *sharing economy*, cioè delle società che monetizzano tutte quelle interazioni sociali una volta relegate alla sfera dell'informale o del gratuito e che nel farlo non solo mostrano i limiti del modello della *trickle-down economy*,<sup>160</sup> ma decentralizzano al

<sup>159</sup> Cfr. J.E. Stiglitz, *La disuguaglianza non è un destino*, in Aa.Vv., *op. cit.*, pp. 66-88.

<sup>160</sup> Il modello della *trickle-down economy* si basa sull'assunto che i benefici economici legati al vantaggio dei più ricchi favoriscano le classi inferiori attraverso uno «sgocciolamento della ricchezza» dall'alto verso il basso. Molti studiosi hanno sperato che la *sharing economy* avrebbe finalmente riportato un maggiore equilibrio economico suddividendo ricchezze spesso in mano a poche persone. In realtà, essa ha condotto alla creazione di nuovi monopoli e non ha impedito che le ricchezze continuassero a concentrarsi

100% i propri lavoratori trasformandoli in indipendenti senza diritti o tutele. Così la *sharing economy* da economia collaborativa si trasforma in *gig economy*, cioè nell'economia basata non più sul lavoro vero e proprio, ma sui cosiddetti lavoretti.

Anche se il numero assoluto dei lavoratori implicati nella *gig economy* è relativamente basso, come scrive Alex J. Wood, ricercatore dell'Oxford Internet Institute: «c'è preoccupazione nel settore pubblico e tra i responsabili politici dei Paesi ad alto reddito rispetto alle implicazioni per il futuro del lavoro. Ad esempio, [la *gig economy*] è stata accusata di frammentare il lavoro, aumentare la precarietà e minare il rapporto di lavoro standard». <sup>161</sup> Sempre stando all'analisi di Wood *et al.*, il lavoro di piattaforma ad oggi si distingue in due principali categorie: il *local gig work* e il *remote gig work*. Il primo è quello che include la consegna di cibo, il lavoro dei corrieri, i trasporti e il lavoro manuale. Il secondo invece consiste nel mettere a disposizione in via remota una grande varietà di servizi digitali, dall'inserimento dati fino alla programmazione software. Se, ad oggi, quest'ultimo riguarda prevalentemente coloro che vivono in paesi a basso e medio reddito, la prima tipologia di lavoro coinvolge maggiormente anche i lavoratori dei paesi occidentali e la sua comparsa sta sollevando un non banale polverone mediatico anche in numerosi paesi europei. Si tratta delle piattaforme digitali di consegne, come Deliveroo e Just Eat, o di trasporti, come Uber o Lyft, che stanno riscrivendo le dinamiche di mercato proponendosi come applicazioni che facilitano la distribuzione del lavoro, la sua coordinazione, la sua supervisione e il pagamento.

A livello di funzionamento, tali piattaforme agiscono come intermediari digitali del lavoro in quanto organizzano e gestiscono il lavoro svolto dai prestatori (fattorini, autisti, ecc.) in funzione delle esigenze dei clienti. I prestatori usualmente per lavorare utilizzano attrezzatura personale, sono spesso pagati a cottimo (non su base oraria) e vengono assunti con contratti a tempo determinato o parasubordinato e in generale considerati come lavoratori autonomi, come freelance. <sup>162</sup>

Alla loro apparizione le pratiche organizzative delle piattaforme non sono state particolarmente analizzate e messe in discussione dal mondo politico, in quanto considerate come nuove opportunità per i gruppi più vulnerabili di accedere al mercato del lavoro. Eppure, oggi i limiti e i rischi delle piattaforme digitali si mostrano sulla pelle dei lavoratori che lamentano assenza di pagamenti o pagamenti troppo bassi con la conse-

nelle mani di chi, come direbbe Marx, possiede i «mezzi di produzione» che, in questo caso, sono le piattaforme digitali.

<sup>161</sup> A.J. Wood *et al.*, *op. cit.*, p. 3.

<sup>162</sup> K. Vandaele, *Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe*, Etui, Bruxelles 2018, p. 8.

guente insicurezza del reddito, assenza di attrezzatura adeguata fornita dall'azienda, i rischi per la sicurezza e per la salute legati a forme di autosfruttamento acute dai sistemi di misurazione, valutazione e classificazione dei lavoratori in funzione delle loro performance.<sup>163</sup>

Una serie di difficoltà che trovano la loro origine soprattutto nella relegazione dei lavoratori alla *zona grigia* del diritto del lavoro, una scelta che sembra esonerare le piattaforme dal prendersi le responsabilità di cui altrimenti dovrebbero farsi carico come datori di lavoro. La capacità di resistenza delle piattaforme si basa del resto sulle opportunità che offrono le nuove tecnologie che, attraversando i confini spaziali e persino temporali (si pensi ai lavoratori africani che lavorano di notte sulle piattaforme digitali per evadere gli ordini di clienti statunitensi), trasformano i confini organizzativi e rendono meno chiara la separazione tra tutti gli elementi che caratterizzano le relazioni industriali, moltiplicando e mescolando contesti e rapporti. Questo pone sfide importanti e di non facile risoluzione per il mondo della rappresentanza tradizionale, andando ad accentuare proprio quelle dinamiche che già in passato hanno portato alla crisi del sindacato. Tra le più recenti analisi delle principali difficoltà e delle possibili vie da percorrere per la rappresentanza vi sono i rapporti di Jeremias Prassl e Kurt Vandaele realizzati rispettivamente per la Confederazione europea dei sindacati (Ces)<sup>164</sup> e per l'European Trade Union Institute (Etui).<sup>165</sup> A partire da una mappatura dettagliata, anche se non esaustiva, di nuove forme di rappresentanza e aggregazione di lavoratori che sono nate in Europa nel contesto delle piattaforme, i due lavori mostrano quanto l'economia di piattaforma stia di fatto mostrando fino a che punto il mercato del lavoro possa arrivare a frammentarsi a favore di forme di lavoro non standard, con un possibile impatto anche su settori che oggi non sono coinvolti da questa forma di lavoro. A tal proposito Jeremia Prassl nel suo rapporto scrive:

A prescindere dalle sue dimensioni, l'economia delle piattaforme rappresenta quindi un laboratorio normativo unico per lo sviluppo di nuovi modelli di rappresentanza e coinvolgimento dei lavoratori, con notevoli potenzialità per il trasferimento ad altri modelli di lavoro non standard.<sup>166</sup>

Pur essendo un fenomeno ancora molto ristretto, il tema delle piattaforme digitali sembra avere una portata molto ampia, e non solo in termini di rappresentanza.

<sup>163</sup> Ivi, p. 10.

<sup>164</sup> J. Prassl, *Una voce collettiva nell'economia delle piattaforme: problematiche, opportunità, soluzioni. Rapporto per la Confederazione Europea dei Sindacati (CES)*, Settembre 2018.

<sup>165</sup> K. Vandaele, *op. cit.*

<sup>166</sup> J. Prassl, *op. cit.*, p. 11.

La difficoltà ricorrente è quella di comprendere come incasellare il lavoratore all'interno della piattaforma digitale, in modo che veda riconosciuti diritti e tutele, e al contempo come affrontare in modo propositivo il tema della competitività delle imprese su un mercato sempre più globalizzato e che oggi, constatano le sociologhe ed esperte di relazioni industriali Luisa De Vita, Silvia Lucciarini e Valeria Pulignano, invece «risulta sempre più dipendente dalla capacità di garantirsi flessibilità e professionalità riducendo i costi e aggirando le rigidità del lavoro subordinato». <sup>167</sup> A partire da questa amara constatazione si è aperto il dibattito sulla forma giuridica più adeguata a incasellare il lavoratore di piattaforma, arrivando persino a ipotizzare rapporti lavorativi intermedi presentati anche con nomi bizzarri. <sup>168</sup> Anche se la resistenza delle piattaforme insieme alla loro presunta novità nell'instaurazione di rapporti di lavoro sembra lasciare spazio alla fantasia, molti studiosi contestano il ruolo che le piattaforme digitali si sono autonomamente attribuite come semplici intermediari e insistono invece sugli aspetti che ne fanno veri e propri datori di lavoro (controllo e gestione del lavoro, misura del lavoro, definizione dei metodi di pagamento e delle tariffe, ecc.). <sup>169</sup> In questo quadro, coerentemente con quanto già affermato e seguendo le riflessioni di alcuni autorevoli giuristi, <sup>170</sup> la scelta meno opinabile e meno rischiosa in un contesto di veloce cambiamento e con potenziali impatti anche su altre frange del mercato del lavoro potrebbe essere quella di ampliare l'accesso al lavoro dipendente mantenendo ferma l'attuale separazione dicotomica tra le due grandi categorie di lavoro dipendente e indipendente, escludendo quindi tutte le riflessioni che invece ritengono necessario creare una categoria *ad hoc* per i lavoratori di piattaforma.

Una scelta che è già stata presa ad esempio dagli esponenti del *platform cooperativism*, il movimento di cooperativismo di piattaforma

<sup>167</sup> L. De Vita, S. Lucciarini, V. Pulignano, *op. cit.*, p. 145.

<sup>168</sup> Uno su tutti: il Jobs App (F. Rotondi, *GIG economy e lavoro: la soluzione in una "Jobs App"*, in «Ipsoa», 13 luglio 2018: [http://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/rapporto-di-lavoro/quotidiano/2018/07/14/gig-economy-lavoro-soluzione-jobs-app?utm\\_source=nl\\_ipsoa&utm\\_medium=referral&utm\\_content=ipsoa%20quotidiano&utm\\_campaign=newsletter&TK=NL&iduser=1238028](http://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/rapporto-di-lavoro/quotidiano/2018/07/14/gig-economy-lavoro-soluzione-jobs-app?utm_source=nl_ipsoa&utm_medium=referral&utm_content=ipsoa%20quotidiano&utm_campaign=newsletter&TK=NL&iduser=1238028)). Un altro esempio è la prima proposta di regolamentazione delle attività di *platform workers* e *umbrella company* per come era stata formulata dal giuslavorista Pietro Ichino a inizio ottobre 2017. Nella proposta il giuslavorista affermava che il rapporto di lavoro tra lavoratore e piattaforma era «simulato» (P. Ichino, *Una legge per i platform workers e le umbrella company*, 5 ottobre 2017: <http://www.pietroichino.it/?p=46512>).

<sup>169</sup> Particolarmente interessante in merito l'analisi dettagliata di Alessandro Gandini (A. Gandini, *Labour process theory and the gig economy*, in «Human Relations», September 2018) e i 18 criteri richiamati dall'Ilo per affrontare la resistenza delle piattaforme (International Labour Office, *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*, Ilo, Ginevra 2018, pp. 105-108).

<sup>170</sup> A. Aloisi, *Il lavoro "a chiamata" e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali di tutele*, in «Labour Law Issue», 2016, vol. 2, n. 2, p. 44. S. Ciucciavino, *op. cit.*, p. 7.

nato negli Stati Uniti e volto a contrastare le disuguaglianze dei giganti della *gig economy* attraverso la cooperazione. Nato nel 2015 dalla capacità aggregativa del professore universitario della New School di New York Trebor Scholz e dalle proposte del professore e giornalista Nathan Schneider dell'Università di Boulder in Colorado, il movimento si basa su un semplice principio: copiare la tecnologia delle più note piattaforme digitali e metterla a disposizione di tutti attraverso la creazione di una cooperativa.<sup>171</sup>

Il perché dell'organizzazione cooperativa è spiegato già nel 2014 in un testo di Nathan Schneider pubblicato su *Shareable!*: «le cooperative aiutano a garantire che le persone che contribuiscono a un'impresa e che da essa dipendono ne mantengano il controllo e ne ottengano i profitti, così da rappresentare una possibile soluzione alla crescente disuguaglianza economica».<sup>172</sup> A questo ne seguono le logiche implicazioni sul come la cooperazione possa garantire anche protezioni sociali e tutele trasformando in dipendenti quei lavoratori che oggi sono esternalizzati dalle piattaforme digitali e considerati solo come un costo da risparmiare.<sup>173</sup> Si tratta di una visione che mette al centro il lavoratore e la tecnologia al suo servizio, ridefinendo gli algoritmi della piattaforma a favore dell'uomo in una logica di inclusione, condivisione, partecipazione, mutualismo, salvaguardia della pluralità e sostenibilità, in una parola, in una logica di cooperazione.

Ad oggi il movimento del cooperativismo di piattaforma guidato da Trebor Scholz si caratterizza per il Platform Cooperativism Consortium (Pcc), una conferenza internazionale all'anno (usualmente a New York, con eccezione del 2018 che si è svolta a Hong Kong), alcune conferenze *spinoff* (come Open Coop 2018 Platform Cooperativism organizzata a luglio 2018 a Londra) e per la presenza nel mondo di numerose startup cooperative<sup>174</sup> che ne incarnano la filosofia utilizzando l'innovazione tecnologica per favorire una maggiore eguaglianza nel sistema economico e un accesso al lavoro più tutelato e garantito.

Tra le piattaforme cooperative più celebri e studiate ricordiamo la piattaforma cooperativa canadese di fotografi Stocksy,<sup>175</sup> che garantisce un equo compenso nella vendita degli scatti, la piattaforma di *decision*

<sup>171</sup> T. Scholz, *Uberworked and Underpaid. How workers are disrupting the digital economy*, Polity Press, Cambridge-Malden 2016.

<sup>172</sup> N. Schneider, *Le proprietà e la nuova condivisione*, in G. Smorto, T. Bonini (a cura di), *op. cit.*, p. 122.

<sup>173</sup> Emblematica in merito l'affermazione del fondatore di Uber, Travis Kalanick, che in un'intervista a Recode nel settembre 2014 aveva affermato: «anche ammettendo che i prezzi di Uber non siano ancora bassissimi, è solo a causa dell'altro tipo nell'auto», riferendosi all'autista (R. Staglianò, *op. cit.*, p. 30).

<sup>174</sup> Le cooperative sono mappate nel sito internet The Internet of Ownership: <http://ioo.coop>.

<sup>175</sup> Stocksy: <https://www.stocksy.com>.

*making* neozelandese Loomio<sup>176</sup> di Enspiral, che aiuta i piccoli gruppi a prendere decisioni in modo democratico e a distanza, Resonate,<sup>177</sup> startup irlandese con sede a Berlino che nasce come una piattaforma di streaming musicale che a fronte di un abbonamento mensile garantisce una redistribuzione più equa della *royalties* rispetto a quella proposta da altre piattaforme di streaming, o ancora ATX Coop Taxi,<sup>178</sup> piattaforma cooperativa di taxisti di Austin (Texas) che, grazie anche a un lavoro di *lobby* a livello locale, è riuscita a far sì che Uber e Lyft abbandonassero la città.<sup>179</sup>

Questi sono solo alcuni esempi, ma se ne potrebbero elencare ancora molti altri che mostrano come il modello cooperativo può aiutare i lavoratori a prendere possesso e gestire le applicazioni e gli algoritmi che oggi sono alla causa di nuove forme di sfruttamento. E in Italia, patria della cooperazione emiliano-romagnola molto ammirata da Scholz,<sup>180</sup> vi sono cooperative che affrontano con lo stesso spirito la crescente disuguaglianza economica contestata da Schneider attraverso un approccio alla tecnologia che ponga al suo centro l'essere umano e non il profitto?

Il giornalista de «Il Sole 24 Ore» Luca De Biase nel suo recente libro *Il lavoro del futuro*, dopo aver presentato quello di Scholz come un nuovo modello di business capace di organizzare la produzione di nuovi beni orientandola alla qualità della vita anche per coloro che oggi sono impiegati nell'economia dei lavoretti, scrive: «non è una prospettiva per il futuro, ma un progetto già in corso, e con grande successo, alla cooperativa di professionisti delle arti e della cultura Doc Servizi presieduta da Demetrio Chiappa (e non a caso conosciuta e apprezzata da Scholz), la quale non cede alle chimere della tecnologia a ogni costo ma parte e arriva sempre a pensare prima di tutto all'interesse dei lavoratori in un quadro di grande efficienza e notevole indipendenza operativa. E con alcune decine di milioni di fatturato all'anno».<sup>181</sup> Com'è noto gli artisti anticipano i tempi ponendosi domande che attraversano le dinamiche culturali e sociali del presente, un meccanismo che si è replicato anche nelle dinamiche del mondo del lavoro. Un'anticipazione constatata anche dalla giurista americana esperta di diritto d'autore nel mondo dello spettacolo Sarah A.

<sup>176</sup> Loomio: <https://www.loomio.org>.

<sup>177</sup> Resonate: <https://resonate.is>.

<sup>178</sup> Atx Coop Taxi: <https://www.atxcooptaxi.net>.

<sup>179</sup> V. Doherty, *Texan taxi drivers are showing there's a co-operative alternative to the Uber economy*, in «The co-operative party», 14 novembre 2016: <https://party.coop/2016/11/14/cab-drivers-in-texas-are-showing-theres-a-co-operative-alternative-to-the-uber-economy/>.

<sup>180</sup> T. Scholz, *op. cit.*, p. 171. T. Scholz, *How Platform Cooperativism Can Unleash the Network*, in T. Scholz, N. Schneider (a cura di), *Ours to Hack and to Own. The Rise of Platform Cooperativism, a New Vision for the Future of Work and a Fairer Internet*, OR Books, New York-London 2017, p. 25.

<sup>181</sup> L. De Biase, *Il lavoro del futuro*, cit., p. 92.

Howes, quando nell'incipit del suo articolo scritto per il report *Creativity Connects: Trends and Conditions Affecting U.S. Artists* scrive: «l'economia dei lavoretti è da tempo il modello per molti artisti. I musicisti hanno sempre avuto lavoretti; solo ora apparentemente tutti ne hanno».<sup>182</sup> Allo stesso modo le soluzioni che quasi trent'anni fa sono state pensate da Doc Servizi per i musicisti, oggi, in un mercato del lavoro sempre più frammentato fatto di professionisti polverizzati, possono essere applicate anche a nuovi lavori che vengono svolti in modo atipico e precario.

Infatti oggi, al tempo della gig economy, l'economia dei lavoretti, gli artisti si confermano involontari precursori dei tempi: basti ricordare che l'espressione «gig economy» è mutuata dal mondo della musica, dove il termine «gig», da *engagement*, ingaggio, indica una performance legata a un singolo ingaggio e pertanto unica e saltuaria.<sup>183</sup>

Anche se Doc Servizi, e tantomeno Coopaname, sono state create con l'obiettivo di affrontare le difficoltà poste dalla nascita e dalla diffusione della *gig economy* (anche solo per il fatto che sono state fondate quando ancora la *gig economy* non esisteva), le soluzioni che offrono per contrastare le esperienze di discontinuità e precarietà lavorativa possono essere considerate un modello per affrontare anche i problemi che oggi pone la diffusione dell'economia dei lavoretti.

Il modello della Pegasus company può essere uno strumento organizzativo efficace per rispondere alle sfide della *gig economy*, anche perché è strutturato in modo da offrire al contempo tutele ai lavoratori e flessibilità ai datori di lavoro. Adattandolo a seconda delle esigenze, esso può rappresentare una vera opportunità per affrontare le sfide poste dalle piattaforme digitali.

Nel quadro dei numerosi nuovi progetti che anche in Italia cercano di gestire in modo cooperativo le esperienze delle piattaforme digitali<sup>184</sup> e in un panorama che rimane ancora di forte frammentazione anche sul

<sup>182</sup> S.A. Howes, *Artists, The Original Gig Economy Workers, Have More Rights Than They Think*, in Center for Cultural Innovation for National Endowment for The Arts (a cura di), *Creativity Connects: Trends and Conditions Affecting U.S. Artists*, p.60: <https://www.arts.gov/sites/default/files/Creativity-Connects-Final-Report.pdf>.

<sup>183</sup> C. Giorgiantonio, L. Rizzica (a cura di.), *Il lavoro nella gig economy. Evidenze dal mercato del food delivery in Italia*, in «Banca d'Italia. Questioni di economia e lavoro», n. 472, 2018, p. 5.

<sup>184</sup> L. Zorloni, *Perché le "vecchie" coop possono essere la cura ai problemi della gig economy*, in «Wired», 22 giugno 2018: <https://www.wired.it/economia/lavoro/2018/06/22/coop-gig-economy/>. L. Zorloni, *E se i fattorini italiani trasformassero Foodora in una cooperativa?*, in «Wired», 6 settembre 2018: <https://www.wired.it/economia/business/2018/09/06/foodora-italia-vendita-cooperativa-fattorini/#.W5UQOMzxtCl.linkedin>. M. Procopio, *Rider, la proposta: "Lavoratori riuniti in cooperative per aumentare diritti e tutele, come in Belgio e in Francia"*, in «Il Fatto Quotidiano», 4 maggio 2019: <https://www.ilfattoquotidiano.it/2019/05/04/rider-la-proposta-lavoratori-riuniti-in-cooperative-per-aumentare-diritti-e-tutele-come-in-belgio-e-francia/5151811/?fbclid=IwAR2FB09rNAjlpmotCm9x11eXNTwGpnt8s0amcVaevIy2ZtsTvRE0KC37uXo>.

piano della rappresentanza dei lavoratori della *gig economy*, che tendono ad aggregarsi in formazioni autonome e non sindacalizzate<sup>185</sup> trovando una sintesi non appare semplice. Un primo passo in avanti si sta compiendo nel quadro dell'apertura del tavolo di lavoro tra Cgil, Cisl e Uil e Legacoop, Confcooperative e Agci per il rinnovamento del contratto collettivo nazionale che riguarda le cooperative del mondo dello spettacolo, culturale e creativo iniziato il 30 ottobre 2018. Al tavolo stanno partecipando anche Demetrio Chiappa, presidente di Doc Servizi, con delega alle nuove professioni e alle piattaforme cooperative per l'ufficio di presidenza di CulTurMedia, settore dedicato a cultura, media e turismo di Legacoop, e Chiara Chiappa, presidente della Fondazione Centro Studi Doc, che porta la sua esperienza ventennale di consulente del lavoro nel settore dello spettacolo.

Oltre alla richiesta di ampliare l'applicazione del contratto alle attività di tutti i professionisti del settore culturale e creativo (nel primo contratto si trattava solo dei professionisti dello spettacolo), Chiara Chiappa ha proposto all'incontro con le confederate che il contratto regolamenti anche le piattaforme digitali cooperative del settore culturale e artistico, che nella sua nota definisce come «piattaforme digitali di contenuti, che pur mantenendo un'organizzazione parzialmente industriale contengono anche *vaste aree non intermedie dal mercato* e basate su una economia di condivisione e di scambio volontario, densa di contenuti creativi e intellettuali con una significativa componente di contenuti culturali e scientifici generati dagli utenti».<sup>186</sup>

Pur riguardando solo il mondo cooperativo, se la negoziazione portasse alla regolamentazione delle piattaforme cooperative allora si potrebbe, almeno in Italia, non solo garantire il rispetto di una serie di presupposti concordati con i principali sindacati almeno nel mondo delle piattaforme cooperative, ma anche avere un primo punto di riferimento anche per la contrattazione con piattaforme digitali non cooperative.

È chiaro che di fronte a piattaforme digitali globali che attraversano i confini statali spesso senza preoccuparsi di rispettare il diritto del lavoro del paese in cui operano o pagare le tasse anche se fanno introiti, e di non poco conto, la via che potrebbe tracciare questo nuovo Ccnl è davve-

<sup>185</sup> Ad esempio, in Italia il movimento dei riders è molto frammentato e basato su coalizioni separate tra Milano, Bologna e Roma. A cui segue anche una frammentazione delle regolamentazioni (come la *Carta di Bologna* o quella del Lazio) che, almeno ad oggi, non hanno ancora valore nazionale ma solo locale.

<sup>186</sup> C. Chiappa, *Proposta per direzione 18 ottobre 2018 - Verbale riunione del 20/09/2018*. Il 20 settembre si sono riuniti al Palazzo della Cooperazione in Roma i rappresentanti di Legacoop CulTurMedia, di Coopcultura, turismo e sport, di Agci Culturalia, con i responsabili delle relazioni industriali di Legacoop, Agci e Confcooperative. Presenti: Debora Violi, Franco Pagnoni, Fabio Linfozzi, e Sabina Valentini Confcooperative Roberto Calari, Chiara Chiappa, Idanna Matteotti e Antonio Zampiga per Legacoop, Carlo Scarzanella, Giuseppe Pisa e Giuseppe Gizzi per Agci.



ro un piccolo passo. Tanto che è facile comprendere come in questo contesto di crescente deregolamentazione in cui il lavoro diventa sempre più frammentato, temporaneo e instabile, molti studiosi auspichino per poter invertire la tendenza a un intervento di più ampio respiro, con manovre e indicazioni che arrivino direttamente dagli stati, dalle istituzioni transnazionali e da forze politiche e di rappresentanza internazionali.

Primo fra tutti il premio Nobel Joseph E. Stiglitz, che, già studiando il fenomeno delle disuguaglianze nel 2012, raccontava la visione di una società americana nella quale «esiste il senso di un destino comune, un impegno condiviso a estendere opportunità ed equità, in cui le parole “libertà e giustizia per tutti” significano davvero quel che sembrano, in cui prendiamo seriamente la Dichiarazione universale dei diritti umani, che sottolinea l’importanza non soltanto dei diritti civili, ma anche dei diritti economici, e non soltanto dei diritti della proprietà, ma anche dei diritti economici dei comuni cittadini».<sup>187</sup> In questa visione non solo «il sistema politico diventa solo più vitale», ma vero protagonista del cambiamento. Il messaggio di Stiglitz si basa sull’assunto per il quale essendo la disuguaglianza il risultato di scelte umane che hanno portato a un deficit di democrazia, allora è possibile compiere nuove scelte che arrivino a correggere l’effetto delle precedenti.

È anche in quest’ottica che si situa l’azione politica delle Pegasus companies, poiché esse si impegnano per inserirsi a monte nel processo legislativo per cercare proprio di correggere alcune delle ingiustizie osservate nella quotidianità della loro esperienza nel mercato del lavoro. Per quanto condizione necessaria, è evidente, infatti, l’insufficienza dell’azione quotidiana di aggiustamento continuo delle pratiche di fronte a ineguaglianze perpetrate da tutto il resto del sistema economico.

Un limite che appare chiaramente quando si discute ad esempio di *platform cooperativism*, un modello ammirevole ma al momento non risolutivo per due ragioni: primo, l’assemblaggio tra piattaforme digitali e cooperazione, anche se consente di introdurre nella *gig economy* la condivisione della ricchezza e della proprietà dell’impresa, si basa comunque sulla costruzione di un’attività di business attraverso l’intermediazione tramite piattaforma tra servizi dell’offerente e bisogni dell’utente e quindi per sopravvivere deve ricercare una difficile posizione di monopolio;<sup>188</sup> secondo, finché i giganti della *gig economy*, come Uber o Airbnb, non saranno forzati ad applicare il modello cooperativo, la disuguaglianza continuerà a proliferare.<sup>189</sup>

<sup>187</sup> J.E. Stiglitz, *Il prezzo della disuguaglianza. Come la società divisa di oggi minaccia il nostro futuro*, Einaudi, Torino 2014, p. 454.

<sup>188</sup> G. Smorto, *Il mago di Oz e il platform cooperativism*, in «Che Fare», 17 marzo 2016: <https://www.che-fare.com/platform-cooperativism-mago-oz/>.

<sup>189</sup> Nonostante le aperture recenti a sistemi più inclusivi, le piattaforme digitali si limitano a proporre sistemi di stock option per i lavoratori, perché per loro è comunque neces-

Proprio per questo non è sufficiente la pratica quotidiana ed è invece necessario cominciare a guardare all'attività di *lobby* in ambito politico, così come hanno già iniziato a fare le Cae in Francia e in parte anche Doc Servizi in Italia.

Ma un'azione simile non è ancora sufficiente per rendere più equo il mercato del lavoro e con esso, come auspica Stiglitz, la società. Già come scriveva nel 2015 la grande esperta di *sharing economy* Juliet Schor su *Shareable!*: «un'alternativa alla cooptazione è che le piattaforme di condivisione diventino parte di un movimento più ampio che provi a distribuire la ricchezza e promuovere la partecipazione, la salvaguardia ambientale e i rapporti sociali. Ma questo può accadere solo grazie all'organizzazione, al limite anche a una sindacalizzazione degli utenti». <sup>190</sup> Per avere un impatto sulla società, coinvolgere in prima persona il lavoratore nel processo è un passaggio fondamentale. Affinché avvenga la sindacalizzazione degli utenti coinvolti nel mondo delle piattaforme digitali e non solo, è altrettanto fondamentale che i sindacati entrino in gioco portando la loro esperienza e attraversando la frammentazione della rappresentanza oggi in corso. Si tratta di mettere in campo uno sforzo di ripensamento del ruolo e degli strumenti della rappresentanza, perché, e qui riprendiamo le parole della giurista d'impresa Silvia Ciucciiovino nella sua analisi sul lavoro ai tempi dell'Industria 4.0 e *gig economy*, «se si smorza l'azione sindacale, viene meno il principale motore del diritto del lavoro in termini di promozione delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori». Crisi del sindacato significa «declino della solidarietà tra lavoratori» con l'apertura al «terreno alla rinascita di spinte individualistiche che sembrano costituire ormai una cifra identificativa, a tutti i livelli, della società moderna». <sup>191</sup> Si chiama oggi in gioco la capacità del sindacato di ripensarsi in funzione delle esigenze di lavoratori che oggi vivono tanto una maggiore spinta all'individualismo quanto sempre più rischiose condizioni di isolamento che pur rendendoli più bisognosi di protezione li trova completamente sprovvisti. Una traiettoria per questo ripensamento arriva già da Susanna Camusso ex segretaria generale della Cgil che, riflettendo sui diritti del lavoro nell'epoca della globalizzazione, ha affermato: «è necessario ricostruire le forme di rappresentanza del lavoro [...] partendo dall'idea che l'essere lavoratore viene prima del tipo di lavoro e delle modalità in cui si

sario difendere gli investitori che hanno permesso la loro crescita esponenziale (M. Arets, *Airbnb as a cooperative, a viable scenario?*, articolo scritto su LinkedIn, 10 ottobre 2018: <https://www.linkedin.com/pulse/airbnb-cooperative-viable-scenario-martijn-arets/>, A. Ram, N. Rovnick, *Deliveroo to give up £10m of stock options to staff*, in «Financial Times», 16 maggio 2018: <https://www.ft.com/content/1afac578-58d8-11e8-b8b2-d6ceb45fa9d0>).

<sup>190</sup> J. Schor, *Il dibattito sulla sharing economy*, in G. Smorto, T. Bonini (a cura di), *op. cit.*, p. 48.

<sup>191</sup> S. Ciucciiovino, *op. cit.*, 12.

svolge». <sup>192</sup> Una visione condivisa anche da Christina Colclough di Uni Global, la federazione internazionale dei sindacati dei servizi, che afferma in un'intervista per «La Stampa»: «l'aspetto più problematico è l'individualizzazione del lavoro. Con la *gig economy* è più facile che i lavoratori siano freelance. E quindi è la singola persona che deve sopportare il rischio di mercato senza protezione, previdenza né diritti fondamentali. E questo è sbagliato. Come Uni Global pensiamo che esista un diritto universale alla protezione sociale e all'inclusione lavorativa. Chiediamo che tutti i lavoratori, in ogni forma di lavoro, abbiano gli stessi diritti fondamentali». <sup>193</sup>

Una visione supportata anche da giuslavoristi e giuristi studiosi del settore. Sempre sulla stessa linea anche il giurista esperto di *gig work* Antonio Aloisi suggerisce che «il processo di estensione della disciplina del lavoro subordinato a un gruppo definito di lavoratori autonomi, individuati secondo un criterio forse perfettibile, possa rappresentare una pista interessante di politica del diritto, in linea con le esigenze di un mercato del lavoro sempre più “post-salariale”» sostenendo «l'annessione a un sistema di protezioni più vigorose di coloro che si trovano in una desolata “terra di nessuno”». <sup>194</sup>

E ancora Silvia Ciucciovino si domanda, nel suo *working paper*, se i tempi non siano maturi per «rivedere radicalmente le tecniche generali di protezione del lavoro, prevedendo uno zoccolo comune di tutele di base, invariante ed indipendente dalla forma giuridica con cui è resa la prestazione di lavoro» e propone «sistemi di accrescimento progressivo delle tutele, a scalare, basate su referenziazioni aggiornate delle condizioni di effettiva debolezza in grado di identificare i lavoratori a cui applicare protezioni commisurate ai bisogni di tutela». <sup>195</sup>

In altri termini, come suggerisce la sociologa Rosangela Lodigiani, per invertire la marcia è necessario riprendere il concetto originario di cittadinanza, prima che in epoca fordista fosse indissolubilmente legato a quello di welfare e lavoro dipendente trasformandolo in una sorta di «cittadinanza industriale». <sup>196</sup> In un senso originario, la cittadinanza, che trova nei diritti civili e quindi nel welfare state la sua massima espressione istituzionale, mira, infatti, a «contrastare le disuguaglianze di classe e a garantire ai cittadini una vita dignitosa, indipendentemente dalla partecipazione al mercato e dalla capacità produttiva». <sup>197</sup>

<sup>192</sup> S. Camusso, *I diritti del lavoro nell'epoca della globalizzazione*, in Aa.Vv., *op. cit.*, p. 91.

<sup>193</sup> B. D'Amico, *I sindacati alla prova dei “platform workers”*, «La Stampa», 9 gennaio 2018: <http://www.lastampa.it/2018/01/09/economia/i-sindacati-alla-prova-dei-plaf-form-workers-GdGvwGS3OfLpxpFzjCpNO/pagina.html>.

<sup>194</sup> A. Aloisi, *op. cit.*, p. 44.

<sup>195</sup> S. Ciucciovino, *op. cit.*, p. 7.

<sup>196</sup> R. Lodigiani, *op. cit.*, p. 96.

<sup>197</sup> Ivi, p. 95.

L'ampliamento delle tutele a tutti i cittadini a prescindere dal modo in cui operano nel mercato del lavoro sta diventando un tema sempre più urgente, soprattutto in un mercato caratterizzato da molteplici forme e pratiche di sconfinamento (spaziale, temporale, professionale, legislativo, ecc.). L'urgenza di riflettere su questo tema è mostrata proprio anche dal successo delle Pegasus companies, perché il successo del loro modello racconta quanto sia drammatico lo scollamento attuale tra cittadinanza, welfare e lavoro.

La loro capacità di garantire l'accesso alle tutele dei dipendenti a lavoratori per i quali esse non sono state pensate rispecchia quel bisogno di riappropriazione di diritti sociali ai quali il cittadino di uno stato in quanto tale dovrebbe in ogni caso avere accesso. Di certo, le Pegasus companies possono rappresentare un interessante esempio di come può essere strutturata una riorganizzazione sociale più equa e coerente con l'auspicata ripresa del concetto originario di cittadinanza.<sup>198</sup>

Ma la loro azione, seppur propositiva anche a livello giuridico e coordinata a livello europeo, non è e non sarà mai sufficiente per invertire la rotta del mercato e orientarlo verso la tutela dei lavoratori.

Nonostante l'impegno di queste cooperative nel sostenere l'ingresso nel mercato del lavoro dei propri membri offrendo migliori condizioni di lavoro si veda anche attraverso la loro attività politica, sociale e culturale che travalica le esigenze dei propri soci per rispondere a esigenze maggiori, il loro impatto è sempre limitato per la natura stessa della cooperazione, che non è mai stato un modello organizzativo velocemente scalabile dal momento che al centro pone l'uomo e non il profitto.

Per invertire la marcia come si auspica Stiglitz è fondamentale l'intervento delle organizzazioni sindacali, che possono aprirsi alla costruzione di nuove e sempre più strutturate forme di collaborazione con le realtà cooperative che affrontano quotidianamente le difficoltà dei lavoratori che fanno esperienza di lavoro discontinuo, studiandone le pratiche<sup>199</sup> e stabilendo nuove forme di dialogo e scambio sulla falsariga di quello che già accade anche in altri Paesi.<sup>200</sup>

<sup>198</sup> Centro Studi Doc, *Caporalato digitale: le alternative possibili*, in «Doc Magazine», 2018, n. 22, p. 25: <http://www.docmagazine.it/come-constrastare-il-caporalato-digitale/>. Articolo pubblicato anche nella Newsletter di «Nuovi Lavori», *Quali diritti e tutele per i riders*, n. 216, 15 maggio 2018: <http://www.nuovi-lavori.it/index.php/archivio/mailling/view/listid-0/maillingid-402/listype-1>.

<sup>199</sup> M. Avogaro, *op. cit.*

<sup>200</sup> Un esempio è la collaborazione tra trade unions e cooperazione nel Regno Unito dove si arriva a fare proposte congiunte come dimostra anche lo studio dedicato alle opportunità di aggregazione per i lavoratori precari *Working Together. Trade union and co-operative innovations for precarious workers* pubblicato da Co-operatives UK, l'associazione di rappresentanza del movimento cooperative inglese (P. Conaty, A. Bird, C. Ross, *Working Together. Trade union and co-operative innovations for precarious workers*, Co-operatives UK, Manchester 2018).

Se per le cooperative l'alleanza con il sindacato significa permettere ai propri soci di accedere a livelli più alti ed efficienti di negoziazione attraverso l'esperienza sindacale nella contrattazione collettiva e in altre forme in cui si esprime la rappresentanza tradizionale, riconosce in questo tipo di cooperative degli alleati per le organizzazioni sindacali può significare avere un supporto nel meglio comprendere e quindi rappresentare le esigenze di tutte quelle figure che sono alla ricerca di rappresentanza ma che solo faticosamente sono raggiungibili in modo diretto dalle organizzazioni sindacali attualmente esistenti. Un'azione congiunta tra sindacati e Pegasus companies potrà allora aprire le porte per attraversare lo spazio dell'immaginario e non limitarsi a una blanda o fantasiosa regolamentazione di un sistema economico fortemente diseguale, ma ambire, sulla base della contrattazione collettiva e dell'attività di pressione e *lobby*, a difendere davvero i soggetti deboli governando l'andamento del mercato senza subirne le pressioni. Per riuscirci, obiettivo comune di organizzazioni sindacali e cooperazione, dovrebbe essere la garanzia del rispetto dei diritti del lavoratore e il riconoscimento delle tutele a ognuno in quanto cittadino, a prescindere quindi dalle condizioni di lavoro nelle quali si trova costretto a operare, a favore di una cittadinanza universale.

## Conclusioni. Perché Pegaso?

La profezia di Michel Foucault sul successo dell'utopia neoliberale non è mai stata così predittiva come nel nostro tempo. Il neoliberalismo non voleva una società supermercato che facesse dell'uomo un consumatore così come desiderava il liberismo,<sup>201</sup> l'utopia neoliberale sognava un uomo dell'impresa e della produzione, un uomo guidato dalla razionalità economica e che sulla base della stessa fosse in grado di misurare ogni aspetto della propria esistenza. L'uomo idealizzato dal neoliberalismo è l'*homo oeconomicus* che applica il ragionamento economico a ogni cosa. L'uomo neoliberale da consumatore diviene allora «soggetto imprenditore»,<sup>202</sup> un uomo che si comporta come una microimpresa che cerca in ogni momento di massimizzare il proprio utile tenendo conto dei limiti delle risorse di cui dispone.<sup>203</sup>

Una profezia che trasforma le persone in capitale umano, l'unico capitale fisso del *soggetto imprenditore* e che in quanto tale, scrive An-

<sup>201</sup> M. Horkheimer, T.W. Adorno, *Dialettica dell'Illuminismo*, Einaudi, Torino 1997.

<sup>202</sup> A. Corsani, *Rent and subjectivity in neoliberal cognitive capitalism*, in «Knowledge Cultures», vol. 1, n. 4, 2013, pp. 67-83.

<sup>203</sup> G. De Lagasnerie, *La dernière leçon de Michel Foucault. Sur le néolibéralisme, la théorie et la politique*, Fayard, Parigi 2012.

dré Gorz, «esige di essere continuamente riprodotto, modernizzato, allargato, valorizzato».<sup>204</sup>

Con il rischio dell'usura sempre presente, tra obsolescenza delle competenze, autosfruttamento e assenza di reti di protezione esterne, nascono la retorica della competizione e del successo dove «oggi il lavoro autonomo di III generazione si divide tra “chi vale” e “chi non vale” (merito) e tra “chi ha successo” e “chi non ha successo”». <sup>205</sup> E la cosiddetta «etica del successo», non avendo certificazioni o specifici metri di paragone, per le nuove professioni non può che basarsi su due pragmatici criteri importati dagli Stati Uniti: «diventare ricchi e famosi». <sup>206</sup>

Nella nostra società sempre più individualista e competitiva si diffondono così a macchia d'olio i miti della Silicon Valley e delle startup nate nei garage di casa e che oggi sono conosciute come *Unicorn companies*, le *Società unicorno*<sup>207</sup> valutate oltre il miliardo di dollari sul mercato azionario. Spesso sono società del mondo *high tech* che a fronte di elevatissimi investimenti riescono a produrre fatturati da capogiro. Certo, anche se tutti lo sognano non tutti possono diventare unicorni, anzi è noto quanto sia basso il tasso di successo delle startup, tanto che ad oggi la più diffusa *exit strategy* è ancora la vendita della società. Eppure, anche se nel mondo il pensiero dominante guarda alla Unicorn company, alcuni hanno deciso di costruire qualcosa di diverso, attraversando lo spazio dell'immaginario teorizzato dal filosofo Cornelius Castoriadis. A partire dalla constatazione che in termini economici l'uomo oggi viene inteso come capitale, lo spazio dell'immaginario può essere abitato non ponendo al centro del proprio percorso le logiche della competizione e del successo che mirano all'accrescimento del capitale inteso come profitto, ma inserendosi competitivamente nel mercato mettendo al proprio centro un altro capitale, quello umano. Questo è esattamente il concetto che si trova alla base di una Pegasus company. Sono le persone, infatti, il suo metro di misura insieme agli antichi principi cooperativi di Rochdale, ancora oggi il riferimento, sempre attuale, dell'intero movimento cooperativo.<sup>208</sup> Perché anche se è vero che alle

<sup>204</sup> A. Gorz, *L'immateriale. Conoscenza, valore e capitale*, Bollati Boringhieri, Torino 2003, pp. 18-19.

<sup>205</sup> A. Fumagalli, *op. cit.*, p. 240.

<sup>206</sup> S. Bologna, *op. cit.*, p. 2243.

<sup>207</sup> Il termine è stato coniato nel 2013 dall'investitore Alien Lee (S. Rodriguez, *The Real Reason Everyone Calls Billion-Dollar Startups "Unicorns"*, in «*International Business Times*», 2017; A. Lee, *Welcome To The Unicorn Club: Learning From Billion-Dollar*, in «*TechCrunch*», 2015).

<sup>208</sup> I sette principi: 1) Adesione libera e volontaria, 2) Controllo democratico da parte dei soci, 3) Partecipazione economica dei soci, 4) Autonomia e indipendenza, 5) Educazione, formazione e informazione, 6) Cooperazione tra cooperative, 7) Interesse verso la comunità.

volte i sette principi cooperativi possono essere ingombranti quando si è costretti a entrare in un mercato estremamente competitivo, è proprio grazie a questi che, parafrasando il secondo imperativo categorico di Immanuel Kant, la persona non è un mezzo ma un fine, il fine del capitale che ogni singolo socio ha investito per produrre i beni e raggiungere gli obiettivi che non saprebbe ottenere da solo e che si è prefissato di conseguire proprio cooperando insieme a tutti gli altri che hanno le sue stesse esigenze.

La scelta tra unicorno e Pegaso rappresenta allora non solo una scelta tra creature leggendarie, ma rispecchia metaforicamente anche modi di ragionare guidati da obiettivi e ideali completamente diversi. Se l'unicorno è metafora della rarità statistica di un elevato sfondamento del mercato da parte di una startup, nella Pegasus company il riferimento a Pegaso, il cavallo alato della mitologia greca, vuole essere un richiamo alle origini europee del modello cooperativo e indica insieme la fedeltà al cavaliere (la persona) e la libertà del poeta di raggiungere le più alte vette del pensiero (i sette principi cooperativi) senza lasciarsi intimorire dagli ostacoli terreni. Inoltre, nella mitologia greca Pegaso è anche una costellazione che nasce nel momento in cui il cavallo alato decide di volare verso la parte più alta del cielo per trasformarsi in una nube di stelle scintillanti visibili da tutti. Pegaso così modifica la conformazione del cielo.

Una Pegasus company è allora una cooperativa che riunisce i professionisti facendoli uscire dall'isolamento e connettendoli tra loro così come sono connesse tra loro le stelle di una costellazione.

Esse non sono mai sole ma restano uniche, ognuna fondamentale per costruire l'immagine nel cielo.

Ogni professionista è così il nodo fondamentale di una rete che contribuisce a costruire, dove la rete è la Pegasus company, al contempo rete di salvataggio, poiché offre ai soggetti imprenditori di se stessi quelle opportunità che da soli non avrebbero avuto. Inoltre, così come Pegaso, che trasformandosi in costellazione ha attuato un cambiamento visibile da tutti, una Pegasus company vuole attuare un cambiamento che valga per tutti innalzando tutto il sistema all'interno del quale si situa riscrivendo le regole del gioco in modo che tutti stiano meglio, non solo coloro che scelgono di far parte della cooperativa.

Si tratta delle azioni di rappresentanza e impegno sociale e politico in cui una cooperativa decide di investire tempo ed energie in progetti che non hanno necessariamente un impatto immediato sui propri membri, ma che hanno un effetto positivo e duraturo su tutta la filiera alla quale anche loro appartengono.

Del resto, se Pegaso è capace di arrivare fino alla parte più alta del cielo, le sue ali sono abbastanza forti per sollevare tutti da terra, nessuno escluso.

## Bibliografia e sitografia

Aa.Vv., *10 idee per convivere con il lavoro che cambia*, Feltrinelli, Milano 2017.

Allegri G., Ciccarelli R., *Il Quinto Stato. Perché il lavoro indipendente è il nostro futuro. Precari, autonomi, freelance per una nuova società*, Ponte delle Grazie, Milano 2013.

Aloisi A., *Il lavoro “a chiamata” e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali di tutele*, in «Labour Law Issue», vol. 2, n. 2, 2016.

Arets M., *Airbnb as a cooperative, a viable scenario?*, articolo scritto su LinkedIn, 10 ottobre 2018 (<https://www.linkedin.com/pulse/airbnb-cooperative-viable-scenario-martijn-arets/>).

Atx Coop Taxi: <https://www.atxcooptaxi.net>.

Avogaro M., *New perspectives for workers' organizations in a changing technological and societal environment*, in corso di pubblicazione su «Comparative Labour Law & Policy Journal», vol. 40, 2019.

Bartoletti R., *Tempo e lavoro nella società post-industriale. Le politiche del tempo tra autonomia individuale e integrazione sociale*, FrancoAngeli, Milano 1998.

Bertagna G., *Per un sistema superiore dell'istruzione e della formazione. Ritardi, urgenze, prospettive*, in «Formazione Persona Lavoro», vol. 4, n. 12, 2014.

Biagi M., Tiraboschi M., *Istituzioni di diritto del lavoro*, Giuffrè Editore, Milano 2012.

Bigre!: <https://www.bigre.coop>.

Bodet C., De Grenier N., Lamarche T., *La coopérative d'activités et d'emploi à la recherche d'un modèle productif*, «Recma», 2013, n. 329.

Bologna S., *The Rise of European Self-Employed Workforce*, Mimesis International, Milano-Udine 2018.

Bologna S., *Knowledge workers. Dall'operaio massa al freelance*, Asterios Editore, Trieste 2017.

Bologna S., *La New Workforce. Il movimento dei freelance*, Asterios Editore, Trieste 2015.

Bologna S., Banfi D., *Vita da freelance. I lavoratori della conoscenza e il loro futuro*, Feltrinelli, Milano 2011.



Bologna S., Fumagalli A. (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari di post-fordismo in Italia*, Feltrinelli, Milano 1997.

Borghi P., Mori A., Semenza R., *Self-employed professionals in the European labour market. A comparison between Italy, Germany and the UK*, in «European Review of Labour and Research», vol. 24, 2018, pp. 405-419.

Borghi P., Cavalca G., Fellini I., *Dimensions of precariousness: independent professionals between market risks and entrapment in poor occupational careers*, in «Work organisation, labour & globalization», vol. 10, n. 2, 2016.

Bost E., *Aux entrepreneurs associés. La coopérative d'activités et d'emploi*, Repas, Valence 2011.

Bureau M.C., Corsani A., Rossignol-Brunet M., *Rapport enquête Revenus-Temps. Coopaname et Oxalis. Synthèse*, giugno 2016.

Bureau M.C., Corsani A., *De l'accès aux droits sociaux à l'utopie d'une coopérative multi-active active*, *Communication pour les JIST 2016*, Atene, 11-13 maggio 2016.

Bureau M.C., Corsani A., *Les coopératives d'activités et d'emploi: pratiques d'innovation institutionnelle*, in «Revue française de socio-économie», n. 15, 2015.

Bureau M.C., Corsani A., *Du désir d'autonomie à l'indépendance. Une perspective sociohistorique*, in «La nouvelle revue du travail», n. 5, 2014.

Bureau M.C., Corsani A., *Introduction*, in M.C. Bureau, A. Corsani (a cura di), *Un salariat au-delà du salariat?*, PUN – Editions Universitaires de Lorraine, Nancy 2012.

Calidoscoop: <http://calidoscoop.coop>.

Castelvetri L., *Le fonti del diritto del lavoro*, CEDAM, Padova 2010.

Castoriadis C., *L'istituzione immaginaria della società*, Bollati Boringhieri, Torino 1995.

Center for Cultural Innovation for National Endowment for The Arts (a cura di), *Creativity Connects: Trends and Conditions Affecting U.S. Artists* (<https://www.arts.gov/sites/default/files/Creativity-Connects-Final-Report.pdf>).

Centre for the New Economy and Society, *The Future of Jobs Report 2018. Insight Report*, World Economic Forum, Cologny/Ginevra 2018.

Centro Studi Doc: <https://www.facebook.com/centrostudiodoc> e <http://www.docmagazine.it/categoria/centro-studi/>.

Centro Studi Doc, *Caporalato digitale: le alternative possibili*, in «Doc Magazine», 2018, n. 22 (<http://www.docmagazine.it/come-constrastare-il-caporalato-digitale/>).

Chiappa C., *Proposta per direzione 18 ottobre 2018 – Verbale riunione del 20/09/2018*.

Chiappa C., *Sintesi CCNL allegata al contratto*, 2014 (9 pagine).

Chiappa D., *Gli incontri che cambiano la vita*, in «Doc Magazine», vol. 2, n. 9, 2015.

Ciccarelli R., *La rivoluzione del lavoro. Come i freelance hanno ricreato il mutualismo*, 9 febbraio 2015 (<http://www.doppiozero.com/materiali/web-analysis/la-rivoluzione-del-lavoro>).

Ciucciovino S., *Le nuove questioni di regolazione del lavoro nell'Industria 4.0 e nella gig economy, un problem framework per la riflessione*, Astril, Roma 2018.

Colombo M., Morese R. (a cura di), *Pensiero, azione, autonomia. Saggi e testimonianze per Pierre Carniti*, Edizioni Lavoro, Roma 2017.

Comit: <http://comit.berlin>.

Conaty P., Bird A., Ross C., *Working Together. Trade union and co-operative innovations for precarious workers*, Co-operatives UK, Manchester 2018.

Coopaname: <http://www.coopaname.coop>.

Coopérer pour entreprendre: <http://www.cooperer.coop>.

Copéa: <http://www.copea.fr>.

Corsani A., *Rent and subjectivity in neoliberal cognitive capitalism*, in «Knowledge Cultures», vol. 1, n. 4, 2013.

D'Amico B., *I sindacati alla prova dei "platform workers"*, in «La Stampa», 9 gennaio 2018 (<http://www.lastampa.it/2018/01/09/economia/i-sindacati-alla-prova-dei-platform-workers-GdGvwGS3OfLpxpFzjCpNO/pagina.html>).

De Biase L., *Il lavoro del futuro*, Codice Edizioni, Torino 2018.

De Masi D., *Il lavoro nel XXI secolo*, Einaudi, Torino 2018.

De Vita L., Lucciarini S., Pulignano V., *Quali relazioni industriali per i lavoratori autonomi della digitalizzazione?*, in «Quaderni di rassegna sindacale», vol. 9, n. 2, 2018.

Degl'Innocenti S., *Lavoro digitale e rappresentanza: l'esperienza di vI-VAce!*, in «Working Papers Fondazione Tarantelli», n. 10, 2018.

Doc Comics & Cartoon: <http://www.doccreativity.it/comics-and-cartoon/>.

Doc Creativity: <http://www.doccreativity.it>.

Doc Crew: <http://www.doccrew.it>.

Doc Drones Flying Division: <http://www.docdrones.it>.

Doc Educational: <http://www.doceducational.it>.

Doc Live: <http://www.doclive.it>.

Doc Press: <http://www.docpress.it>.

Doc Servizi: <http://iprofessionistidellospettacolo.docservizi.it>.

Doc Servizi, *Bilancio Sociale 2017. La rete doc*, Verona 2018.

Doc Servizi, *Bilancio Sociale 1990-2017. Una lunga storia di impegno per l'Arte*, Verona 2017.

Doc Servizi, *A Verona una due giorni dedicata ai social network*, in «Doc Magazine», n. 10, vol. 3, 2016.

Doc Servizi, *La formazione passa dal web*, in «Doc Magazine», n. 9, vol. 2, 2015.

Doc Servizi, *Regolamento interno ex legge 142/2001*.

Doc Visioni: <http://www.docvisioni.it>.

Doherty V., *Texan taxi drivers are showing there's a co-operative alternative to the Uber economy*, in «The co-operative party», 14 novembre 2016 (<https://party.coop/2016/11/14/cab-drivers-in-texas-are-showing-theres-a-co-operative-alternative-to-the-uber-economy/>).

Drucker P., *Il management della società prossima ventura*, Etas, Monza 2002.

Fondazione Di Vittorio, *Vita da artisti. Ricerca nazionale sulle condizioni di vita e di lavoro dei professionisti dello spettacolo*, Roma, 4 maggio 2017.

Foucault M., *Nascita della biopolitica. Corso al Collège de France (1978-1979)*, Feltrinelli, Milano 2015.

Freecom: <http://www.freecomusic.com/it-it/>.

Frey B., Osborne M., *The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?*, in «Technological Forecasting & Social Change», n. 114, 2017.

Fumagalli A., *Le trasformazioni del lavoro autonomo tra crisi e precarietà: il lavoro autonomo di III generazione*, in «Quaderni di ricerca sull'artigianato», n. 2, 2015.

Gandini A., *Labour process theory and the gig economy*, in «Human Relations», settembre 2018.

GildedSplinters: <http://gildedsplinters.coop>.

Giorgiantonio C., Rizzica L. (a cura di), *Il lavoro nella gig economy. Evidenze dal mercato del food delivery in Italia*, in «Banca d'Italia. Questioni di economia e lavoro», n. 472, 2018, p. 5.

Graceffa S., *Rifare il mondo del lavoro. L'alternativa alla uberizzazione dell'economia*, DeriveApprodi, Roma 2017.

Grieco A.M., *Lavoro parasubordinato e diritto del lavoro*, Edizioni Jovene, Napoli 1983.

Gorz A., *L'immateriale. Conoscenza, valore e capitale*, Bollati Boringhieri, Torino 2003.

Gorz A., *Metamorfosi del lavoro. Critica della ragione economica*, Bollati Boringhieri, Torino 2001.

Gorz A., *La personne devient une entreprise. Note sur le travail de production de soi*, in «Revue du MAUSS», 2001, vol. 2, n. 18.

Horkheimer M., T.W. Adorno, *Dialettica dell' Illuminismo*, Einaudi, Torino 1997.

Hypernova: <http://www.hypernovacoop.it>.

Ichino P., *Una legge per i platform workers e le umbrella company*, 5 ottobre 2017 (<http://www.pietroichino.it/?p=46512>).

International Labour Office, *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*, Ilo, Ginevra 2018.

Istat, *Occupati e disoccupati*, 31 agosto 2018.

*I-Wire – Independent Workers and Industrial Relations in Europe. Synthesis Report*: <http://www.i-wire.eu>.

Jacques E., *Lavoro, creatività e giustizia sociale*, Bollati Boringhieri, Torino 2010.

De Lagasnerie G., *La dernière leçon de Michel Foucault. Sur le néolibéralisme, la théorie et la politique*, Fayard, Parigi 2012.

Lee A., *Welcome To The Unicorn Club: Learning From Billion-Dollar*, in «TechCrunch», 2015.

Loi n. 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFT EXT000029313296&categorieLien=id>).

Loomio: <https://www.loomio.org>.

Manufacture Coopérative: <http://manufacture.coop>.

Martinelli F., Chiappa C., *Doc Servizi, una rete di professionisti su piattaforma cooperativa*, in «Professionalità», vol. 34, n. 4, 2019, pp. 63-68.

Martinelli F., *Unicorno, zebra o Pegaso? Prospettive dietro i giganti della sharing economy*, in «Doc Magazine», 2018, n. 21 (<http://www.doc-magazine.it/cosa-si-nasconde-dietro-i-giganti-della-sharing-economy/>).

Martinelli F., *Quale educazione per il lavoratore del futuro?*, in «Nuova Secondaria Ricerca», vol. 35, n. 4, 2017.

Martinelli F., *Autonomie professionnelle, entrepreneuriat et coopération. Le cas des Coopératives d'Activités et d'Emploi en France*, tesi di dottorato, discussione 6 maggio 2017, Università di Bergamo e Paris VIII Vincennes-St.-Denis (<https://aisberg.unibg.it/handle/10446/77189#.WpPjcyOh1p8>).

Modello di convenzione Ocse.

Neonomia: <https://neonomia.ch>.

Nicoli M., Paltrinieri L., *Il management di sé e degli altri*, in «aut aut», n. 362, 2014.

Ocse, *OECD Employment Outlook 2017*, 13 giugno 2017.

Paltrinieri L., *Regards croisés. Le management vu par les Sciences humaines et sociales. Questions à Luca Paltrinieri*, in «Thaître», n.1, 2016.

Perulli A., *Etude sur le travail économiquement dépendant ou parasubordonné*, estratto del rapporto, Commissione del Lavoro e degli affari sociali, Parlamento europeo.

Prassl J., *Una voce collettiva nell'economia delle piattaforme: problematiche, opportunità, soluzioni. Rapporto per la Confederazione Europea dei Sindacati (CES)*, settembre 2018.

Pulignano V., Carrieri D., Baccaro L., *Industrial relations in Italy in the twenty-first century*, in «Employee Relations», vol. 40, n. 4, 2018.

Ram A., Rovnick N., *Deliveroo to give up £10m of stock options to staff*, in «Financial Times», 16 maggio 2018 (<https://www.ft.com/content/1afac578-58d8-11e8-b8b2-d6ceb45fa9d0>).

Resonate: <https://resonate.is>.

Rete Doc: <http://www.docservizi.it>.

Risorse umane, *Doc Servizi e welfare aziendale: vivere bene per lavorare meglio*, [www.docmagazine.it](http://www.docmagazine.it), 2 gennaio 2019: <https://www.docmagazine.it/doc-servizi-e-welfare-aziendale/>.

Rey C., Sitnikoff F., *Télétravail à domicile et nouveaux rapports au travail*, in «Revue Interventions économiques», n. 34, 2006.

Rodriguez S., *The Real Reason Everyone Calls Billion-Dollar Startups "Unicorns"*, in «International Business Times», 2017.

Rotondi F., *GIG economy e lavoro: la soluzione in una "Jobs App"*, in «Ipsosa», 13 luglio 2018 ([http://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/rapporto-di-lavoro/quotidiano/2018/07/14/gig-economy-lavoro-soluzione-jobs-app?utm\\_source=nl\\_ipsoa&utm\\_medium=referral&utm\\_content=ipsoa\\_%20quotidiano&utm\\_campaign=newsletter&TK=NL&iduser=1238028](http://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/rapporto-di-lavoro/quotidiano/2018/07/14/gig-economy-lavoro-soluzione-jobs-app?utm_source=nl_ipsoa&utm_medium=referral&utm_content=ipsoa_%20quotidiano&utm_campaign=newsletter&TK=NL&iduser=1238028)).

Salani M.P., *Lezioni cooperative. Contributi ad una teoria dell'impresa cooperativa*, Il Mulino, Bologna 2006.

Scholz T., *Uberworked and Underpaid. How workers are disrupting the digital economy*, Polity Press, Cambridge-Malden 2016.

Scholz T., Schneider N. (a cura di), *Ours to hack and to Own. The rise of platform cooperativism, a new vision for the future of work and a fairer internet*, OR Books, New York-London 2016.

Scholz T., *Il cooperativismo di piattaforma*, trad. it. V. Rinaldi, in «Alleanza delle cooperative» (<http://www.alleanzacooperative.it/uffici-studi/wp-content/uploads/2016/07/Il-Cooperativismo-di-piattaforma-v1.pdf>).

Shop: <https://shop.freeecomusic.com/it/>.

Smart: <https://smartbe.be/fr/>.

Smorto G., Bonini T. (a cura di), *Shareable! L'economia della condivisione*, Edizioni di Comunità, Città di Castello 2017.

Smorto G., *Il mago di Oz e il platform cooperativism*, in «Che Fare», 17 marzo 2016 (<https://www.che-fare.com/platform-cooperativism-mago-oz/>).

Srnicek N., *Capitalismo digitale. Google, Facebook, Amazon e la nuova economia del web*, LUISS University Press, Roma 2017.

Soru A., *Nuovo statuto per i professionisti autonomi. Ma quanti sono?*, in «Acta in rete», 18 maggio 2017 (<http://www.actainrete.it/2017/05/nuovo-statuto-per-professionisti-autonomi-ma-quant-sono/>).

Staglianò R., *Lavoretti. Così la sharing economy ci rende tutti più poveri*, Einaudi, Torino 2018.

Stea: <http://www.steacoop.it>.

Stiglitz J.E., *Il prezzo della disuguaglianza. Come la società divisa di oggi minaccia il nostro futuro*, Einaudi Editore, Torino 2014.

Stocksy: <https://www.stocksy.com>.

Tech Academy: <http://www.tech-academy.it>.

The Internet of Ownership: <https://ioo.coop/directory/>.

Time Warp Travel: <http://www.twtviaggi.it>.

UpWork – Freelancers Union, *Freelancing in America 2017* (<https://www.upwork.com/i/freelancing-in-america/2017/>).

Vandaele K., *Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe*, ETUI, Bruxelles 2018.

Venturi P., *Sharing a valore cooperativo. Economia collaborativa, i pari fanno la differenza*, in «Il Sole 24 Ore», 25 febbraio 2018: <http://nova.ilsole24ore.com/frontiere/economia-collaborativa-i-pari-fanno-la-differenza/>.

Veyer S., *Coopaname: les entrepreneurs associés, ou comment repenser le travail*, Seminario Économie et sens, École de Paris du management, 28 aprile 2011.

Veyer S., *Le méso-entrepreneuriat: nouvelle frontière des CAE?*, tesi per il Cnam-Cestes Diplôme de dirigeant de coopérative d'activités et d'emploi, 2007.

vIVAce!: <https://vivaceonline.it>.

Wood A.J., Graham M., Lehdonvirta V., Hjorth I., *Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy*, in «Work Employment and Society», vol. 1, n. 20, 2018.

World Economic Forum, *The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*, gennaio 2016: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf).





€ 20,00

978-88-7313-456-5



9 788873 134565