

CAPITOLO 7

Pegasus company, un'alternativa cooperativa ai miti della Silicon Valley

Francesca Martinelli

Nella nostra società neoliberale i miti della Silicon Valley e delle sue start-up note come *unicorn companies* sono la bussola dell'attività di molti imprenditori e anche di numerosi giovani che si affacciano sul mercato del lavoro. Con l'obiettivo di creare quell'impresa che porterà a guadagnare milioni, i più si lasciano guidare dall'etica del successo, un'etica di retaggio americano che misura il valore di un professionista in funzione del potere e del denaro acquisiti. E anche se solo una startup su dieci sopravvive mentre tutte le altre scontano fallimenti con effetti problematici anche sulla vita personale, nel frattempo le carriere si individualizzano e atomizzano, facendo della flessibilità e dell'isolamento caratteristiche sempre più strutturali del mercato del lavoro.

Al contempo, come diceva già Aristotele, *ànthropos zoon politikòn physei*, l'uomo è per natura un animale sociale, e quindi non tutti accettano l'isolamento e l'individualizzazione che sembra chiedere in pegno il mito del successo. Tra professionisti e imprenditori si osserva infatti anche un crescente desiderio di incontro e coalizione che si manifesta con lo sviluppo di nuove forme di confronto e collaborazione, spesso sotto forma di nuove sperimentazioni di condivisione di spazi, risorse e strumenti, come i *coworking*, i FabLab, gli incubatori e gli acceleratori d'impresa o ancora le pratiche di *crowdfunding* o la creazione di associazioni di categoria per nuovi lavori. Si tratta in tutti i casi di tentativi che vogliono combinare l'autonomia della propria professione con una pratica collaborativa in modo da arric-

chire il proprio percorso e renderlo più strutturato grazie all'ingresso in una comunità di pari e simili.

Anche nel mondo cooperativo esistono esempi di sperimentazioni che valorizzano l'auto-imprenditorialità all'interno di una struttura condivisa. In particolare, tra i primi esempi di innovazione organizzativa che vanno in questa direzione vi sono il modello creato dalla cooperativa italiana Doc Servizi e il modello francese di Cooperative di attività e di impiego (CAE), che coinvolgono oggi²² circa 20.000 lavoratori italiani e francesi. In entrambe le esperienze, professionisti e imprenditori usualmente isolati sul mercato del lavoro scelgono di aggregarsi in cooperativa e, diventandone dipendenti, conciliano la loro autonomia professionale e imprenditoriale con le tutele del lavoro subordinato ed entrano a far parte di una comunità.

Nella storia della cooperazione, si trovano esempi di cooperative simili sin dagli anni Settanta, quando diversi professionisti (medici, ingegneri, agricoltori, ecc.) scelgono l'impresa cooperativa per gestire in modo condiviso spazi, fondi agricoli e beni comuni e salvaguardare al contempo la loro autonomia imprenditoriale. Ma è dagli anni Novanta che questo stesso modello inizia ad essere applicato anche in settori dove il lavoro ha caratteristiche strutturali discontinue e intermittenti, come nelle attività svolte dagli artisti, dai neo-imprenditori o dai giovani che entrano nel mondo del lavoro. Dato che questa nuova sfera di applicazione rappresenta un'alternativa cooperativa e collaborativa al modello della *unicorn company*, che promuove invece l'attività imprenditoriale in solitaria e orientata al puro profitto, per opposizione si è scelto di chiamare questa forma particolare di cooperazione *Pegasus company*. Le prossime pagine saranno dedicate a descrivere il contesto sociale che ha portato alla nascita di questo particolare modello cooperativo, il suo funzionamento, gli aspetti innovativi e, infine, sarà chiarito perché per descriverle si è scelta proprio la metafora del cavallo alato Pegaso.

7.1 Oltre i miti della Silicon Valley

La profezia di Michel Foucault sul successo dell'utopia neoliberale non è mai stata così predittiva come nel nostro tempo (Foucault, 2015). Il neoliberalismo non voleva una società "supermercato" che facesse dell'uomo

²² Tutti i numeri presenti nell'articolo si riferiscono ai bilanci 2018 delle cooperative.

un consumatore così come desiderava il liberismo (Horkheimer & Adorno, 1997), ma 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 soggetto consumatore diviene allora "soggetto-imprenditore di se stesso" (Corsani, 2013), un uomo che si comporta come una micro-impresa che cerca in ogni momento di massimizzare il proprio utile tenendo conto delle risorse limitate di cui dispone (De La-gasnerie, 2012).

Se nella visione di Foucault la trasformazione del soggetto imprenditore di sé stesso in una micro-impresa doveva liberarlo dal controllo delle grandi forze economiche, tradotta nella realtà dei fatti, questa condizione identifica anche nuove situazioni "fuori dal diritto". A causa di rapporti di lavoro di ambigua (in)dipendenza, molte delle attività esercitate dal soggetto imprenditore di sé stesso finiscono infatti nella cosiddetta "zona grigia" del lavoro (Castelvetri, 2010). La zona grigia identifica quei lavori che hanno una fisionomia indeterminata, oscillando 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 non solo artisti, musicisti, attori e in generale tutte quelle figure che sono sempre state legate a un'attività di lavoro 'intermittente' e discontinua, ma anche i creatori di impresa, i lavoratori freelance come traduttori, formatori, grafici, piccoli artigiani, insegnanti di pratiche sportive non regolamentate, ricercatori, lavoratori su piattaforma e così via.

Concretamente, far parte della zona grigia significa faticare a maturare i diritti sociali, trovarsi in condizioni di isolamento, faticare ad accedere alla formazione continua e vivere una complicata gestione dei tempi del lavoro che spesso si sovrappongono a quelli della vita privata. Tutte criticità che sono legate anche al mancato riconoscimento da parte delle classiche forme di rappresentanza, che oggi faticano ad aiutare questi lavoratori a ottenere maggiori protezioni e tutele. Tra obsolescenza delle competenze, auto-sfruttamento, mancanza di riconoscimento formale od ordinistico e assenza di reti di protezione esterne, nasce la retorica della competizione e del successo dove chi oggi lavora nella zona grigia «si divide tra 'chi vale' e 'chi non vale' (merito) e tra 'chi ha successo' e 'chi non ha successo' (riconoscimento)». (Fumagalli, 2015, p. 240). Non avendo certificazioni o specifici metri di paragone per definire il proprio valore come professionista, nelle

nuove professioni dilaga la cosiddetta «etica del successo» basata su due pragmatici criteri importati dagli Stati Uniti: «diventare ricchi e famosi» (Bologna, 2018, p. 2243).

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” valutate oltre il miliardo di dollari sul mercato azionario (Lee, 2013; Rodriguez, 2017). 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 quello che il filosofo Cornelius Castoriadis chiama “spazio dell’immaginario” (Castoriadis, 1995). Attraversare lo spazio dell’immaginario significa attribuire un nuovo significato a ciò che rappresenta lo stato delle cose e così modificarlo. In questo caso, 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 il concetto che si trova alla base di una *Pegasus company* (Martinelli, 2018), la cui attività ruota attorno alle persone che la costituiscono. 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. Il suo obiettivo coincide allora con quello dei soci che la compongono e che decidono di unirsi in un progetto condiviso per uscire dalla zona grigia del lavoro e trovare condizioni di lavoro e remunerazione migliori rispetto a quelle offerte sul mercato. In opposizione alle forme di imprenditoria individuale, in cooperativa i professionisti sperimentano una forma di “imprenditoria collettiva” (Bureau & Corsani, 2015) basata sulla condivisione di risorse, strumenti e responsabilità imprenditoriale. Così nascono anche quelle che possiamo considerare le prime *Pegasus company* che andremo ad analizzare meglio nelle prossime pagine, cioè Doc Servizi e le Cooperative di attività e di impiego: come sperimentazioni nella zona grigia del lavoro da parte di professionisti e imprenditori che non volevano più

muoversi in modo isolato nel mercato del lavoro. In particolare, come vedremo, Doc Servizi riunisce i lavoratori del mondo dell'arte, della cultura, della conoscenza e della creatività offrendo loro le stesse garanzie dei dipendenti senza privarli dell'autonomia nella gestione della loro attività, mentre le Cooperative di attività e di impiego danno agli imprenditori l'opportunità di essere accompagnati nello sviluppo della loro attività e di avere accesso a uno statuto che garantisce loro la protezione sociale dei dipendenti mantenendo l'identità del loro brand.

7.2 Doc Servizi e la sua rete in Italia

Fondata a Verona nel 1990, Doc Servizi (Doc Servizi, online) è una cooperativa di produzione e lavoro che è stata creata da un gruppo di musicisti e oggi accoglie tutti i professionisti che operano nel settore dello spettacolo e dell'arte. Ad oggi, Doc Servizi conta circa 6.000 soci, 34 filiali sparse in tutta Italia, una filiale in Francia e ha chiuso il 2018 con un fatturato di 52 milioni. Nel corso degli anni, attorno a Doc Servizi sono state gemmate nuove cooperative e società con l'obiettivo di coprire tutta l'industria culturale e creativa. Così oggi Doc Servizi appartiene a diverse reti di imprese e in particolare ne promuove una denominata "Doc Net" e composta da nove società connesse tra loro tramite un contratto di rete. Le società che compongono "Doc Net" sono: Doc Educational, cooperativa per insegnanti, formatori ed educatori; Doc Creativity, startup cooperativa per innovatori nel mondo del digitale, creativi e maker; Hypernova, startup cooperativa per professionisti dell'IT e del web; STEA (Safety Theatre Entertainment and Art) cooperativa dedicata alla gestione della sicurezza negli eventi del mondo dello spettacolo; Freecom srl casa editrice ed etichetta discografica; Doc Live srl specializzata nella consulenza per l'organizzazione di eventi nell'ambito della musica. Le sette società riunite contano più di 8.000 soci e hanno chiuso il 2018 con un volume d'affari di 59,5 milioni di euro e la previsione è che chiuderanno il 2019 con un volume d'affari di 70 milioni di euro.

Doc Servizi nasce per proteggere e valorizzare il lavoro dei professionisti nel campo della musica, del teatro e delle arti che, di fronte a una legislazione complessa, da un lato, spesso non hanno un'adeguata conoscenza dei diritti e doveri legati al proprio lavoro (Martinelli 2017), dall'altro lato, faticano a uscire dal lavoro sommerso anche a causa delle condizioni spe-

cifiche del loro lavoro (multi-committenza, incostanza, discontinuità, ecc.). La scelta della cooperativa di produzione e lavoro per affrontare queste difficoltà risiede nella doppia natura del “socio lavoratore”. In quanto socio, l’artista partecipa in modo democratico alla vita della cooperativa e condivide le decisioni imprenditoriali, e in quanto lavoratore ne ottiene i diritti sociali. In particolare, gli artisti riuniti nella cooperativa Doc Servizi hanno ottenuto diritti sociali grazie alla scelta di utilizzare come inquadramento subordinato quello del contratto intermittente oggi previsto dagli artt. 13-18 del D.lgs. 81/2015 del Jobs Act, e così descritto: «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 permette di dare continuità di rapporto contrattuale a lavori strutturalmente intermittenti e discontinui, perché, a differenza di altri contratti, rimane attivo anche nei periodi in cui il lavoratore è inattivo. Di fatto, il contratto è sì sospeso quando il lavoratore non è in chiamata, ma tuttavia rimane in essere, e si riaccende nel momento in cui questi accetta liberamente di rispondere alla chiamata (Martinelli 2017).

Oltre a garantire le tutele proprie del lavoro subordinato, il fatto che il contratto resti attivo permette di svolgere gli adempimenti di assunzione un’unica volta, portando a un risparmio importante dei costi di assunzione con effetti positivi anche sulla possibilità di essere pagati in modo regolare e con cachet più alti (Chiappa e Martinelli, 2019). Il contratto intermittente inoltre permette di rispondere all’esigenza di flessibilità tipica di alcune professioni, come quelle artistiche. Anche grazie anche all’utilizzo di una piattaforma altamente tecnologica (Martinelli e Chiappa, 2019), ogni socio lavoratore può infatti gestire la propria attività in autonomia restando sempre all’interno dei confini del lavoro tutelato. I soci lavoratori di Doc Servizi infatti gestiscono le loro attività economiche non solo attraverso una puntuale contabilità analitica delle singole prestazioni, ma organizzano anche la gestione dei contratti, il servizio di recupero crediti, la consulenza nell’organizzazione di eventi o la facilitazione di progetti imprenditoriali, la messa a disposizione degli strumenti di lavoro, la sicurezza con la formazione iniziale obbligatoria, accessibile anche sotto forma di e-learning, la formazione specializzata e le opportunità di welfare aziendale. Per gestire

al meglio tutte le attività che ruotano attorno al proprio lavoro, i soci hanno creato una piattaforma digitale interna, scalabile e replicabile, che viene anche utilizzata anche per supportare l'organizzazione servizi più mirati a seconda dell'attività svolta dai soci, come la vendita di prodotti, l'agenzia viaggi che aiuta i soci a muoversi sul territorio, il collegamento con i clienti tramite un sito web vetrina, la gestione delle procedure di sicurezza, la raccolta dei diritti d'autore, e via dicendo.

Il costo di tutte queste attività è mutualizzato tra i soci lavoratori mediante una trattenuta sul fatturato di ogni socio che attualmente corrisponde al 14%. Inoltre, coerentemente con il proprio oggetto sociale – offrire ai soci migliori opportunità di lavoro rispetto a quelle presenti sul mercato – i soci di Doc Servizi si sono organizzati con appositi uffici, come l'ufficio marketing e comunicazione, l'ufficio bandi, le filiali sul territorio, apposite community (ad esempio, Doc Crew, Doc Visioni, Doc Drones Flying Division, Doc Comics & Cartoon, Doc Artist, ecc.) e business unit (ad esempio, Doc Com, Doc Academy, Doc Live Classic, ecc.). Infine, Doc Servizi, attraverso la Fondazione Centro Studi Doc, ha scelto di impiegare tempo e risorse per le elaborazioni pubbliche e politiche in tema di protezioni sociali e diritto del lavoro che riguardano non solo i propri soci, ma tutti i lavoratori che appartengono al settore dello spettacolo e alla zona grigia del lavoro. Due esempi dell'attività di rappresentanza svolti dal Centro Studi Doc, sono il contributo al “Decreto palchi e fiere” dedicato alla sicurezza dei tecnici dello spettacolo e alla stesura del primo contratto collettivo nazionale per gli artisti, i tecnici e gli amministrativi impiegati in cooperativa, entrambi risalenti al 2014 (Chiappa, 2014). In entrambi i casi gli esperti del Centro Studi Doc sono intervenuti come consulenti del settore artistico e dello spettacolo nel mondo cooperativo promuovendo il “Tavolo per la legalità e sicurezza nello spettacolo” che ha poi dato vita alle due normative. Oggi, uno degli obiettivi di Doc Servizi e della Fondazione Centro Studi Doc è di ricercare soluzioni specifiche per proteggere tutti coloro che lavorano nella zona grigia. Il punto di partenza è la consapevolezza che la risposta trovata per i lavoratori del mondo dello spettacolo può essere applicabile a tutti coloro che fanno esperienze di lavoro discontinuo. Coerentemente con questo punto di vista, il Centro Studi Doc ha partecipato al rinnovo del primo contratto collettivo per soci di cooperative e imprese sociali siglato nel 2020 nel quale sono state incluse anche le piattaforme cooperative che operano nelle industrie culturali e creative (Chiappa, 2018; Fondazione Centro Studi Doc, 2020).

7.3 Il modello francese delle CAE e l'esempio di Coopaname

Coopaname è una *Coopérative d'activités et d'emploi* (CAE), cooperativa di attività e di impiego (Bost 2011), con sede a Parigi. Creata nel 2004 dalla rete di CAE *Coopérer pour entreprendre*, Coopaname è oggi una *Scop-SA*²³ presente con sei sedi in Île-de-France. Con all'incirca 850 membri a fine 2018 e poco meno di 10 milioni di euro di fatturato per lo stesso anno, Coopaname è la CAE più grande della Francia. Coopaname fa parte di un movimento che ad oggi conta 105 cooperative sparse in tutta la Francia e divise in due reti: la rete *Coopérer pour entreprendre* (www.cooperer.coop), composta da 75 cooperative, e la rete *Copéa* (www.copea.fr), composta da 30 cooperative. Ciò significa 10.500 imprenditori e un fatturato di 170 milioni nel 2018. La creazione della prima CAE avvenuta nel 1995 a Lione si radica nella presa di coscienza della difficile sopravvivenza delle neo-imprese e soprattutto di quelle individuali (Bost, 2011). Le CAE nascono con l'obiettivo principale di offrire un'alternativa valida alla creazione individuale di impresa basata sull'opportunità di testare un progetto nel quadro di un'impresa condivisa, la cooperativa appunto. Le CAE permettono infatti di sperimentare un'attività imprenditoriale perché, durante tutto il periodo di permanenza nell'impresa, offrono numerosi servizi all'imprenditore, tra cui il supporto legale, fiscale e amministrativo e l'opportunità di fatturare tramite la propria struttura. Il costo di tutte queste attività è in parte condiviso tra gli imprenditori che si trovano all'interno della cooperativa (attraverso una detrazione del 10-15% sul fatturato di ciascun imprenditore) e in parte finanziato da fondi esterni (ad esempio, la formazione all'attività imprenditoriale in Francia è finanziata da fondi che sostengono politiche attive del lavoro).

Inoltre, appartenendo all'Economia Sociale e Solidale, numerose CAE privilegiano anche lo sviluppo della cooperazione tra gli imprenditori sostenendo diverse forme di mutualismo. Il mutualismo assume una particolare importanza non solo nella formazione imprenditoriale individuale e collettiva, dove si attivano forme di supporto tra pari, ma anche in ambito economico e finanziario con la sperimentazione di nuove forme di condivisione del rischio d'impresa (Bureau e Corsani, 2015). L'attenzione posta

²³ 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.

al mutualismo e allo scambio fa anche sì che nelle CAE emergano sia varie forme di solidarietà tra imprenditori sia nuove opportunità di sviluppo (innovazione, nuove attività, condivisione di competenze, ecc.) con “effetti collettivi” positivi su ciascuna attività imprenditoriale (Ballon *et al.* 2018). Dal punto di vista operativo, l'imprenditore con la cooperativa firma un CESA (*Contrat d'entrepreneur salarié associé*, Contratto di imprenditore dipendente socio), cioè un contratto specifico che ha in sostanza le medesime caratteristiche di un contratto a tempo indeterminato e che gli attribuisce lo statuto di *entrepreneur salarié*, ‘imprenditore dipendente’. Tale statuto è definito dalla legge Hamon relativa all'Economia sociale e solidale del 31 luglio 2014 come «una persona fisica che crea e sviluppa un'attività economica che beneficia di un supporto formativo personalizzato e di servizi reciproci attuati dalla CAE, al fine di diventarne socio dopo tre anni dalla firma del contratto con la cooperativa» (LOI n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire or Loi Hamon). Grazie a questo contratto, l'imprenditore mantiene la sua autonomia nella gestione della propria attività (brand, gestione del cliente, definizione delle tariffe, ecc.), ma allo stesso tempo diventa un dipendente della cooperativa. In questo modo, ottiene sia tutte le garanzie di un lavoratore dipendente con un contratto di lavoro a tempo indeterminato sia la libertà di gestione della propria attività tipica del freelance. Un altro aspetto molto importante del CESA è che supporta la multiattività, vale a dire il fatto che ogni imprenditore può decidere di mettere in atto diverse e varie attività all'interno della cooperativa (ad esempio, può essere al contempo addetto stampa e artigiano: i guadagni ottenuti dalle singole attività rientrano nella stessa busta paga). Infine, il contratto prevede che quando la situazione economica dell'imprenditore dipendente è stabile, può scegliere se lasciare la cooperativa per lavorare autonomamente sulla propria attività o continuare a sviluppare la propria attività all'interno della cooperativa.

In questo contesto, Coopaname è fondata perché nel 2004 a Parigi ancora non esisteva alcuna CAE; in Francia un limite importante nel dialogo con le istituzioni. Coopaname viene quindi creata per diventare la “vetrina” (Veyer 2007, 2011) dell'intero movimento e rappresentarne le esigenze politiche. Proprio per questo ruolo che le è stato affidato, Coopaname ha partecipato attivamente anche alla stesura della legge Hamon, impiegando energie e risorse in questo progetto con l'obiettivo di supportare non solo l'attività dei suoi soci, ma dell'intera filiera dei freelance. Oggi Coopaname ha una sfida specifica: «riunire persone, progetti, attività e logiche anche

molto diversi in un'unica impresa e assicurarsi che tutte queste realtà traggano vantaggio reciproco dalla loro collaborazione» (Coopaname, online). L'obiettivo di Coopaname è quello di diventare un modello alternativo ai modelli di imprenditoria individuale e al lavoro tradizionale dei lavoratori dipendenti attraverso la forza della sua comunità, che è il motore della sua azione, e in questo modo supportare non solo l'attività dei suoi membri ma di tutti i liberi professionisti. Coopaname persegue questo obiettivo moltiplicando le opportunità per partecipare al sistema di governance, scambiare conoscenze e pratiche, lavorare insieme grazie a spazi di coworking e a un sistema di comunicazione extranet. Infatti, a Coopaname la piattaforma digitale interna viene utilizzata non solo per ottimizzare le procedure, ma soprattutto per creare connessioni tra membri e clienti esterni. Inoltre, Coopaname vorrebbe attivare una vera "dinamica mutualistica", «in cui i lavoratori rendono reciprocamente più sicuri i loro percorsi professionali. Uno spazio in cui sperimentare nuove forme di cooperazione che sono ancora in uno stato embrionale: ad esempio, la mutualizzazione delle funzioni di vendita e marketing, la mutualizzazione di competenze e risorse...» (Bodet *et al.*, 2013).

Anche per supportare questo progetto Coopaname è tra i promotori di Bigre! (Ciccarelli 2015; Graceffa 2016), definito come «una forma innovativa di organizzazione economica e sociale: una mutua di lavoro associato. Raccoglie in una comunità migliaia di membri che si supportano gli uni con gli altri, in modo egualitario, dal punto di vista economico e sociale per fare al meglio i propri rispettivi mestieri e riuscire a viverne» (Bigre, online). Con le sue dimensioni, attualmente una comunità di circa 7.500 persone provenienti da tutta la Francia, Bigre! può essere immaginato come un collettore di prospettive ed esigenze di tutti i membri della sua comunità e di tutti i lavoratori della zona grigia. Ad oggi, Bigre! si concretizza ogni estate in un incontro di una settimana dove CAE e altre cooperative prevalentemente francesi si incontrano per condividere idee e progetti. Al cuore dell'appuntamento annuale, che nell'estate 2019 ha riunito circa 300 persone, si trova sempre il confronto sul ruolo che la cooperazione può avere nel supportare i lavoratori nel riprendere il possesso del proprio lavoro costruendo un'alternativa sia al classico lavoro dipendente subordinato che al lavoro autonomo precario.

7.4 *Un modello innovativo di organizzazione cooperativa*

Doc Servizi e le CAE come Coopaname nascono come prime sperimentazioni di un modello di organizzazione dal basso per rispondere ai bisogni specifici di professionisti che sarebbero altrimenti isolati sul mercato del lavoro. Unendo le proprie forze per essere più solidi all'interno di un mercato molto competitivo, i professionisti in cooperativa si costruiscono una sorta di paracadute contro il lavoro discontinuo e l'isolamento giuridico e sociale tipico della figura del soggetto imprenditore di sé stesso. È in questo modo che, in netta opposizione alle attività imprenditoriali improntate sul modello della *unicorn company*, nascono le *Pegasus company*.

Come abbiamo visto, il funzionamento di una *Pegasus company* è molto semplice: il professionista che sceglie di entrare nella cooperativa ne diventa un lavoratore dipendente e ottiene così tutti i diritti sociali e le tutele connessi con tale statuto. Nel contempo, continua a svolgere la sua attività in modo autonomo e libero definendo da solo tempi e modi del proprio lavoro, ma mutualizza con gli altri lavoratori la gestione e il costo, attraverso una percentuale trattenuta dal fatturato, delle attività burocratiche e organizzative (amministrazione, contabilità, contratti, ecc.), incluso il recupero crediti quando necessario. Entrando in cooperativa, il professionista entra anche in una comunità tra pari che gli permette di scambiare conoscenze e competenze, avere accesso a diversi livelli di formazione e attivare nuove opportunità di lavoro. La struttura della *Pegasus company*, seppur basata sui principi tipici della cooperazione, rappresenta però un modello innovativo all'interno del mondo cooperativo. Infatti, nate entrambe come cooperative di produzione e lavoro, Doc Servizi e le CAE ne rappresentano un'evoluzione, perché nonostante riuniscano i lavoratori per offrire loro migliori condizioni di lavoro e remunerazione rispetto a quelle offerte sul mercato, come *Pegasus companies* perseguono tale obiettivo in modo originale rispetto a come è fatto dalle classiche cooperative di produzione e lavoro. E, in particolare, si possono riconoscere tre elementi di innovazione.

Una prima innovazione è che lo stipendio di ogni lavoratore è calcolato sulla base dei guadagni individuali a loro volta legati al livello di competenza professionale e all'effettiva attività svolta. Considerando che i soci lavoratori o gli imprenditori dipendenti entrano nel mercato del lavoro con le loro attività individuali, queste ultime devono rispondere alle sue regole competitive, cosa che impone differenti tariffe in funzione della professionalità,

delle competenze e del talento. Questo implica chiaramente guadagni diversi e a seguire stipendi differenti. Ma anche se in questo modo un simile modello cooperativo rispetta le regole del mercato, è un funzionamento diverso rispetto a quello delle cooperative di produzione e lavoro più diffuse, perché di solito è la cooperativa che entra come un'attività economica nel mercato per poi strutturarsi seguendo le regole del classico sistema di lavoro dipendente. Un'altra particolarità consiste nel fatto che anche se la cooperativa cerca nuove opportunità di lavoro per i suoi soci/dipendenti, sono loro stessi, come previsto dal regolamento interno, a cercare e trovare in autonomia la maggior parte delle proprie opportunità di lavoro per sé stessi e per i colleghi. Questa autonomia è applicata anche alla strategia di vendita, alla definizione delle tariffe (anche se la cooperativa impone tariffe minime) e alla scelta delle condizioni di lavoro (quando, dove, con chi, ecc.). E anche se questo sistema porta alla nascita di nuove forme di solidarietà tra pari coerenti con i valori cooperativi, come la ricerca reciproca di opportunità di lavoro, si situa chiaramente fuori dal classico funzionamento di una cooperativa di produzione e lavoro che viene usualmente considerata come un datore di lavoro allo stesso modo delle imprese non-cooperative.

Un'ultima novità consiste nell'attività di rappresentanza che Doc Servizi e Coopaname sono state chiamate a ricoprire. Un nuovo ruolo dovuto al fatto che raggruppa lavoratori che, se isolati, non avrebbero accesso, ad esempio, alla contrattazione collettiva. Quando questi lavoratori divengono dipendenti essi assumono automaticamente uno status che viene riconosciuto dai sindacati nello schema del loro classico modo in cui stabilisce dialoghi con i datori di lavoro a favore dei dipendenti. L'unica differenza è che Doc Servizi e Coopaname non sono un classico datore di lavoro, ma diventano 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 a una prospettiva di lavoratori discontinui che purtroppo è spesso difficilmente raggiungibile dai sindacati e che è proprio quella dei lavoratori che appartengono alla zona grigia del lavoro (Martinelli, 2019).

Anche se l'insieme di questi elementi racconta quanto il modello della *Pegasus company* sia innovativo rispetto agli schemi più classici della cooperazione di produzione e lavoro e della cooperazione in generale, in realtà si tratta di un esempio di cooperativa presente, almeno in Italia, sin dagli anni Settanta, ovvero quello della cooperativa di autogestione del lavoro, le cui prime sperimentazioni sono state fatte a Verona nel quadro di MAG, So-

cietà Mutua per l'Autogestione (MAG Verona, online). Nate come modello di aggregazione di professionisti che scelgono la forma cooperativa per mutualizzare le risorse in ambito prevalentemente agricolo, le cooperative di autogestione del lavoro sono imprese cooperative in cui i soci lavoratori, in quanto lavoratori collaborano nell'impresa e ne osservano direttive generali, regole e obiettivi, e in quanto soci assumono in autogestione la direzione e organizzazione delle attività manuali o intellettuali secondo le proprie personali competenze e capacità. Allo stesso modo, la principale peculiarità dei professionisti che si riuniscono nelle *Pegasus companies* è la loro "infungibilità" che li rende unici e insostituibili e può essere intesa come l'insieme di quelle competenze specifiche che ne fa degli esperti del settore in cui operano al punto da essere autonomi nell'organizzazione della propria attività lavorativa. Le *Pegasus companies* permettono di salvaguardare e valorizzare questa autonomia, che è inevitabile per certe professioni, come quelle artistiche e ad alto contenuto intellettuale, e allo stesso tempo in cooperativa i professionisti non sono più costretti a subire l'isolamento sul mercato del lavoro o a vivere nella zona grigia perché unendosi ad altri professionisti ottimizzano i costi del lavoro, ottengono maggiori tutele ed entrano a far parte di una comunità.

7.5 *Un'alternativa che unisce l'Europa*

A questo punto, è interessante anche sottolineare che Doc Servizi e le CAE, che come si è visto operano in modo molto simile, non si sono mai incontrate prima di febbraio 2016 strutturandosi in percorsi autonomi quindi per oltre vent'anni. Un elemento che porta a sostenere l'ipotesi di una "convergenza evolutiva" che si sta verificando tra Francia e Italia (Martinelli, 2019). 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 Doc Servizi che Coopaname 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. Ampliando ancora lo sguardo, la stessa "convergenza evolutiva" si sta contestualmente riscontrando anche in altri paesi europei con altri esempi di realtà di vario

genere che stanno cercando di rispondere ai medesimi problemi affrontati da Doc Servizi e dalle CAE.

Vi sono le cooperative che fanno parte del *Pegasus company Network*, una rete di società che si riconosce nel concetto di *Pegasus company* e che ha deciso di impegnarsi anche a livello europeo per supportare e diffonderne il modello. Oltre a Doc Servizi e Coopaname la rete riunisce: la spagnola Calidoscoop e l'inglese Gildedsplinters, entrambe cooperative che desiderano fondare nel proprio paese una cooperativa di autogestione del lavoro; la francese Manufacture Cooperative, cooperativa di ricercatori impegnati a studiare il modello delle cooperative di autogestione; la tedesca Society of Owners, una rete di innovatori sociali che vede nel modello della *Pegasus company* una modalità di innovazione cooperativa; la croata Udruga eComerce Hrvatska e la bosniaca Lir Evolocija, società che stanno studiando come introdurre soluzioni cooperative per i *freelance* nel proprio paese.

Un altro esempio importante in ambito europeo è l'ecosistema che si è sviluppato a partire da SmartBe. Nata in Belgio nel 1998 come associazione no profit e divenuta impresa cooperativa nel 2017, SmartBe mutualizza una piattaforma digitale che rende più semplice la fatturazione delle attività discontinue per i *freelance*. Oggi SmartBe ha fondato cooperative e società anche in altri otto paesi in Europa, inclusi Italia e Francia. Tutto il sistema Smart oggi riunisce 35.000 lavoratori in tutta Europa (di cui 22.000 in Belgio e Francia) e ha chiuso il 2018 con un fatturato di 200 milioni di euro (di cui 190 in Belgio e Francia). Altri esempi simili sono le cooperative Neonomia e BEC – Business and Employment Co-operative, che ricalcano il modello della Cooperativa di attività e di impiego rispettivamente in Svizzera e in Repubblica Ceca, De Coöperatie, cooperativa che mutualizza risorse e opportunità per giornalisti olandesi e Lilith in Finlandia, una *uusosuustoiminta*, cioè una cooperativa che riunisce lavoratori indipendenti impegnati nel settore dell'arte, cultura e media trasformandoli in dipendenti della cooperativa.

Anche se queste esperienze nascono alcuni anni dopo le prime *Pegasus company*, e quindi sono a livelli diversi di sviluppo e di dimensione, e sperimentano nella zona grigia con formule di condivisione diverse, sommandole tutte oggi in Europa già oltre 100.000 professionisti stanno lavorando in modelli alternativi di organizzazione del lavoro che permettono di sviluppare i propri progetti professionali e imprenditoriali in un ambiente che non limita la libertà di azione ma garantisce protezioni e tutele che non si trovano nelle più classiche forme di organizzazione del lavoro. Il fatto di

individuare lungo tutto il continente il bisogno di cercare soluzioni cooperative e collaborative ai limiti e alle difficoltà sperimentate dai lavoratori della zona grigia e da professionisti e imprenditori isolati, contribuisce a sua volta a sostenere la tesi della “convergenza evolutiva”. Tutte le realtà menzionate ritengono infatti necessario contrastare l’isolamento, condizioni di lavoro peggiori rispetto a quelle dei dipendenti, rischio di obsolescenza delle competenze e auto-sfruttamento e, per il momento, la soluzione a questi problemi che condividono queste realtà sparse in tutta Europa è quella di unirsi in cooperativa per ottenere maggiori tutele, entrare in una comunità e non perdere nel contempo la libertà necessaria per la gestione della propria attività.

7.6 *Pegaso o unicorno?*

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. 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 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 sé stessi quelle opportunità che da soli non avrebbero avuto. Restando nella metafora, le due ali di Pegaso che permettono di volare alto, rappresentano una la tecnologia, necessaria per essere competitivi sul mercato, l’altra l’effetto moltiplicatore dovuto proprio

al mettersi insieme di persone altrimenti separate e isolate. Inoltre, così come Pegaso, che trasformandosi in costellazione ha attuato un cambiamento visibile da tutti, una *Pegasus company* vuole innalzare 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

BALLON J., C. BODET, M.-C. BUREAU, A. CORSANI, N. DE GRENIER, A.-L. DESGRIS (2018), *La investigación como herramienta de cambio democrático: la experiencia de dos cooperativas de actividades y de empleo*, in «Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo», n. 10, pp. 7-37

BIGRE! (online) *Révons à demain* <www.bigre.coop> (ultimo accesso 5 giugno 2020)

BOLOGNA S. (2018), *The Rise of European Self-Employed Workforce*, Milano-Udine: Mimesis International

BODET C., DE GRENIER N., LAMARCHE T. (2013), *La coopérative d'activités et d'emploi à la recherche d'un modèle productif*, in «Recma», n. 329, pp. 37-51.

BOST E. (2011), *Aux entrepreneurs associés. La coopérative d'activités et d'emploi*, Venence: Repas

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

CASTELVETRI L. (2010), *Le fonti del diritto del lavoro*, Padova: CEDAM

CASTORIADIS C. (1995), *L'istituzione immaginaria della società*, Torino: Bollati Boringhieri

CECOP (2019), *All for one. Response of worker-owned cooperatives to non standard employment*, Bruxelles

CHIAPPA C., MARTINELLI F. (2019), *Doc Servizi e la sua rete: un esempio di alleanza tra cooperazione e sindacati nel mondo dello spettacolo, della creatività e della cultura*, in «Quaderni di Rassegna Sindacale», vol. 13, n. 2, pp. 109-123

CHIAPPA C. (2018), *Proposta per direzione 18 ottobre 2018 - Verbale riunione del 20/09/2018*

CHIAPPA C. (2014), *Sintesi CCNL allegata al contratto*

CICCARELLI R. (2015), *La rivoluzione del lavoro. Come i freelance hanno ricreato il mutualismo*, <<http://www.doppiozero.com/materiali/web-analysis/la-rivoluzione-del-lavoro>> (ultimo accesso 04.06.2020)

COOPANAME (online) *Coopaname faire société* <www.coopaname.coop> (ultimo accesso 05.06.2020)

CORSANI A. (2013), *Rent and subjectivity in neoliberal cognitive capitalism*, in «Knowledge Cultures», vol. 1, n. 4, pp. 67-83

DE LAGASNERIE G. (2012), *La dernière leçon de Michel Foucault. Sur le néolibéralisme, la théorie et la politique*, Parigi; Fayard

DOC SERVIZI (online) *Doc, l'arte si fa valore* <www.docservizi.it> (ultimo accesso 04.06.2020)

FONDAZIONE CENTRO STUDI DOC (2020), *È stato rinnovato il CCNL per le cooperative di spettacolo e della produzione culturale*, <<http://www.centrostudiodoc.org/2020/02/21/e-stato-rinnovato-il-ccnl-per-le-cooperative-di-spettacolo-e-della-produzione-culturale/>> (ultimo accesso 04.06.2020)

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

FUMAGALLI A. (2015), *Le trasformazioni del lavoro autonomo tra crisi e precarietà: il lavoro autonomo di III generazione*, in «Quaderni di ricerca sull'artigianato», n. 2, pp. 227-256

GRACEFFA S. (2016), *Refaire le monde... du travail*, Valence: Repas.

HORKHEIMER M., ADORNO T.W. (1997), *Dialettica dell'Illuminismo*, Torino: Einaudi

LEE A. (2013), *Welcome To The Unicorn Club: Learning From Billion-Dollar* <<https://techcrunch.com/2013/11/02/welcome-to-the-unicorn-club/>> (ultimo accesso 04.06.2020)

MAG VERONA, online, <<https://magverona.it>>

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

MARTINELLI F. (2019), *Pegasus company. Un modello innovativo di cooperazione in Europa*, in R. Morese (ed.), *La Persona Il Lavoro*, 1° Annuario dell'Associazione Astrolabio del Sociale Premio Pierre Carniti, Roma: Edizioni Lavoro, pp. 103-178

MARTINELLI F. (2018), *Unicorno, zebra o Pegaso? Prospettive dietro i giganti della sharing economy*, <<http://www.docmagazine.it/cosa-si-nasconde-dietro-i-giganti-della-sharing-economy/>> (ultimo accesso 04.06.2020)

MARTINELLI F. (2017), *Autonomie professionnelle, entrepreneuriat et coopération. Le cas des Coopératives d'Activités et d'Emploi en France*, Tesi di dottorato, Università di Bergamo & Paris VIII Vincennes-St.-Denis

RODRIGUEZ S. (2017), *The Real Reason Everyone Calls Billion-Dollar Startups “Unicorns”*, in «*International Business Times*»

VEYER S. (2011), *Coopaname: les entrepreneurs associés, ou comment repenser le travail*, Seminar Économie et sens, École de Paris du management

VEYER S. (2007), *Le méso-entrepreneuriat: nouvelle frontière des CAE?*, Tesi per CNAM-CESTES Diplôme de dirigeant de coopérative d'activités et d'emploi