

## CAPITOLO 6

### Smart: un caso studio per la tutela dei freelance

*Alessio Realini, Chiara Boscariol, Cécile Berranger*

#### 6.1 Introduzione

Negli ultimi decenni, il lavoro *freelance* è cresciuto notevolmente in Italia e all'estero, conoscendo una forte espansione nell'economia. Autori accademici, tra i quali Frey ed Osborne (2015), associano questa crescita a due fattori chiave. Il primo è legato alla crisi economica del 2007, nella quale il lavoro autonomo si è posto come alternativa alla crisi del lavoro dipendente. Il secondo motivo è legato alla nascita dell'economia digitale che ha contribuito ulteriormente alla riduzione dei posti di lavoro subordinato. In quest'ottica, è possibile riallacciarsi al concetto di *skill gap* di Frey ed Osborne (2015): il mercato del lavoro richiede sempre di più qualifiche ed abilità digitali (Gandini, 2015). Ma chi è il *freelance*? Un libero professionista che gestisce il proprio lavoro attraverso la partita IVA emettendo fattura ai propri clienti (Gandini, 2015). L'Eurostat, invece, dà una definizione più ampia del *freelance*, ovvero il lavoratore autonomo viene definito come colui il quale non ha contratti con un unico datore di lavoro (EUROSTAT, 2018). Inoltre, il lavoro viene caratterizzato dall'auto-organizzazione, dalla flessibilità e non è soggetto a dei contratti duraturi, stabili e dipendenti con una singola azienda o datore di lavoro (Christopherson, 2008; Gandini, 2015).

In Italia, nel 2019, il 22,8% degli occupati era lavoratore autonomo, contro una media europea del 15,7% (ISTAT, 2019). Tra i lavoratori autonomi italiani, il 68,1% è “un lavoratore indipendente puro”, ovvero colui

che non ha in gestione altri lavoratori (ISTAT, 2019). In un'indagine ISTAT (2018) è stato evidenziato che il 29,2% ha scelto di essere indipendente perché non ha trovato un'altra forma di lavoro, mentre l'8,9% è diventato indipendente in seguito ad una richiesta del datore di lavoro o committente. Alla luce di questi dati è importante domandarsi se le cooperative possano essere uno strumento di supporto per rispondere ai bisogni dei *freelance* e a garantire loro più tutele. Per farlo, analizzeremo il lavoro del network europeo Smart tramite l'analisi di dati secondari quantitativi e qualitativi. Inoltre, nel primo paragrafo daremo un quadro teorico di riferimento per capire come sono inquadrati i *freelance* nel mercato del lavoro contemporaneo.

## 6.2 I *freelance* nel mercato del lavoro moderno: le cooperative possono essere la soluzione?

La figura del *freelance* come 'imprenditore di se stesso' è perfettamente inserita in un paradigma neoliberista, basato sull'ideologia del libero mercato e la liberalizzazione del lavoro come qualcosa di flessibile e non temporaneo (Harvey, 2005; Gandini, 2015). Infatti, come sostiene Gandini (2015), questa impennata del lavoro autonomo non è altro che il risultato della crescente flessibilità e precarietà della forza lavoro. Questo concetto è anche essere confermato dai dati ISTAT (2018): il 30% dei lavoratori ha deciso di essere autonomo perché non ha trovato lavoro come dipendente mentre circa il 9% lo ha fatto perché richiesto dal committente.

Malgrado la forte precarietà del lavoro autonomo e la mancanza di tutele, questa forma di lavoro sta crescendo. Ma siamo pronti ad avere una forza lavoro composta da un numero sempre maggiore di *freelance*? Questo interrogativo non è solo posto in Europa ed in Italia, ma anche in paesi come gli Stati Uniti dove la Freelancing in America Survey ha stimato che, entro il 2027, oltre il 50% dei lavoratori saranno autonomi. Percentuali che potrebbero creare notevoli difficoltà in un paese in cui i *freelance* non accedono alla previdenza sociale come, ad esempio, l'assicurazione sanitaria (Freelance in America, 2017) che risulta molto costosa.

A questo punto, è importante chiedersi se i lavoratori subordinati siano effettivamente più tutelati. Si rileva che, malgrado la forte precarizzazione del lavoro, i lavoratori dipendenti hanno più tutele, quantomeno in Italia e in Europa (ISTAT, 2018). Una differenza sostanziale tra l'Italia e gli altri paesi però esiste: l'età media dei *freelance* è significativamente più alta. Secondo il World Economic Forum (2017), in Italia circa il 60% dei *freelance*

ha tra i 40 ed i 64 anni. I dati vengono confermati dall'ISTAT il quale ha rilevato che, dopo la crisi del 2007, il lavoro autonomo è aumentato tra i 50 ed i 64 anni (passando da 945 mila unità nel 2006 a 1,1 milione di lavoratori autonomi) in controtendenza con il calo generale globale di circa 300 mila unità (ISTAT, 2018). L'aumento del lavoro *freelance* sembrerebbe quindi una risposta alla richiesta del mercato che vorrebbe il lavoro sempre più flessibile, anche a costo di una perdita di diritti acquisiti (Gandini, 2015).

Alla luce di ciò, di cosa hanno bisogno i *freelance*? Oltre alle necessità già citate in termini di maggiori tutele ed una maggiore continuità contrattuale, si aggiunge la gestione delle pratiche amministrative. Spesso chi lavora con la propria partita IVA deve investire risorse proprie, in termini economici e di tempo. Risorse che, nella maggior parte dei casi, scarseggiano per i *freelance*. Per questo, è importante promuovere politiche e tutele che vadano a sostenere questa fetta sempre più importante della forza lavoro.

Risulta quindi rilevante chiedersi se la forma di impresa cooperativa possa essere di sostegno per i *freelance*. Tra le forme possibili di tutela del lavoro autonomo, perché la forma cooperativa risulta vincente? Nell'impresa cooperativa, i soci lavorano congiuntamente per raggiungere un bisogno comune ma anche per accedere ad alcuni beni o servizi che sarebbero troppo onerosi altrimenti (ICA, online). Proprio così nel 1844, i pionieri di Rochdale decisero di cooperare e creare la prima cooperativa di consumo riconosciuta al mondo. Quindi, i principi e valori mutualistici possono fornire una risposta ai lavoratori autonomi che, formando una cooperativa, possono ammortizzare i costi amministrativi che devono necessariamente affrontare nella gestione delle proprie attività, con tutele maggiori grazie a contratti di lavoro dipendenti. Come risposta a questo bisogno nasce Smart. Nei paragrafi successivi, si parlerà in maniera più approfondita di questo caso studio, della sua storia e del suo funzionamento.

### 6.3 Background. Come nasce Smart?

Smart nasce come l'acronimo di Società Mutualistica per Artisti (*Société Mutuelle pour Artistes*, in francese secondo la sua denominazione originaria) in Belgio nel 1998, con la forma sociale della ONLUS per trasformarsi poi in cooperativa nel 2016.

I soci fondatori sono due amici, un ingegnere nucleare ed un fiscalista che, dopo essersi confrontati con amici musicisti e artisti in generale, hanno

realizzato le sfide e le difficoltà vissute da queste categorie di lavoratori. In breve, prestazioni lavorative per lo più sommerse; incognite sulle opportunità di fatturazione di determinate prestazioni; nessun supporto in merito alle posizioni previdenziali o fiscali; difficoltà a trovare enti competenti nel proprio ambito lavorativo. Tra tutti, il problema più rilevante riguardava senza dubbio la gestione dei pagamenti relativi alle attività degli artisti. Non essendoci, nella maggioranza dei casi, alcun tipo di contratto con forma scritta alla base di queste prestazioni lavorative, emergevano intoppi nella riscossione del dovuto con lungaggini di pagamento insostenibili o, nel peggiore dei casi, la negazione dell'esistenza del credito da parte dei committenti, forti della mancanza di prove scritte della prestazione. Quindi, l'idea dei fondatori è stata offrire soluzioni concrete e solidali agli artisti. Una struttura di supporto che permettesse loro di lavorare in maniera più serena, senza farsi carico delle pratiche amministrative, con una tranquillità maggiore sui pagamenti.

Negli anni, sempre più soci si sono uniti al progetto, provenienti da settori di attività diversi. Infatti, Smart non lavora più esclusivamente con gli artisti ma più in generale con *freelance* e creativi. Lavoratori autonomi che si confrontano spesso con diversi tipi di contratto, di committente, di progetto e che, a causa della natura discontinua del proprio lavoro, sono esposti ad un grande rischio di precarietà.

#### 6.4 *Smart oggi*

Smart è una cooperativa che consente ai lavoratori di sviluppare le proprie attività grazie alla mutualizzazione di vari servizi, garantendo loro un livello di protezione sociale che, ad oggi, non riuscirebbero a raggiungere come lavoratori autonomi.

Di recente, la cooperativa si è aperta anche alle nuove forme di lavoro nate tramite piattaforme *online*. Nel 2015, soci Smart, oltre al lavoro di tipo creativo come dipendenti della cooperativa, avevano iniziato a svolgere in aggiunta la mansione di *rider* attraverso piattaforme *online*, attività che permetteva loro di integrare il reddito mensile. Con la moltiplicazione del lavoro su piattaforme, nel 2016 erano circa 450 i soci ad operare in questo nuovo ambito (CECOP, 2019). Per comprendere al meglio il fenomeno nascente, Smart ha studiato le condizioni di lavoro e le problematiche connesse. Successivamente, è stato stretto un accordo con le principali piatta-

forme di consegna online per proteggere e garantire le condizioni di lavoro dei propri soci, compresi: salari minimi e pagamento puntuale, investimenti in formazione e sicurezza. Questo importante risultato è stato raggiunto anche grazie alla forza negoziale di Smart, forte di rappresentare un numero così alto di lavoratori.

Oggi, il principale servizio di Smart è fornire tutele ai soci della cooperativa attraverso un contratto di lavoro dipendente. Come si struttura quindi il rapporto tra i soci e Smart? Il socio negozia con il proprio committente tutti gli aspetti del lavoro che andrà a svolgere (compiti, compenso, date, ecc.). A quel punto il socio comunica la nuova attività nella propria area personale sul sito di Smart, prima di iniziare a lavorare. Per convalidare il progetto, Smart chiede la restituzione del contratto firmato da entrambe le parti (socio e committente). Da quel momento in poi sarà Smart a prendere in carico la gestione amministrativa del rapporto: dichiarazione sociale, versamento di contributi e tasse. Lo stipendio viene anticipato dalla cooperativa dopo sette giorni dalla data di fine incarico anche se il committente non ha ancora pagato. Questo è possibile grazie all'istituzione del Fondo di garanzia salariale alimentato dalla percentuale che Smart trattiene sull'importo netto fatturato. Per i soci con un flusso di lavoro più complesso, Smart offre anche strumenti più strutturati: una micro-piccola impresa all'interno dell'impresa condivisa (gestione di un collettivo, raccolta di sussidi, diritti di proprietà intellettuale, rimborso di importanti spese professionali, finanziamenti agevolati).

La cooperativa è quindi il datore di lavoro: si concretizza quindi il passaggio da lavoro autonomo alle tutele offerte dal contratto dipendente. Al tempo stesso, Smart si fa carico di tutti i processi amministrativi, contrattuali e di fatturazione. È importante sottolineare che i servizi che la cooperativa offre non si esauriscono alla semplice fatturazione del compenso dei soci. Nel tempo, infatti, Smart ha ampliato l'offerta di servizi per i soci come, ad esempio: assicurazioni, strumenti finanziari mutualistici, corsi di formazione, informazione e ricerca. La maggior parte dello staff di Smart cura i rapporti con i soci ('consiglieri') e lavora a stretto contatto con i singoli soci lavoratori in base alle loro esigenze specifiche. È solo attraverso la costruzione di relazioni ed il continuo confronto con la cooperativa che i soci lavoratori possono integrarsi in una dinamica collettiva e sentirsi appartenenti ad una comunità concepita come impresa condivisa. Su quest'ultimo punto, Smart ha lanciato nel 2016 *Smart In Progress*: gruppi di lavoro a cui partecipano direttamente i soci per confrontarsi e formulare

raccomandazioni per l'evoluzione della cooperativa da rivolgere al Consiglio di Amministrazione. L'approccio ha dimostrato la fattibilità della *governance* condivisa e la partecipazione ad un progetto che coinvolge diverse migliaia di persone. Ogni anno, vengono proposti temi di riflessione sulla vita dell'organizzazione (Smart online). Nel giugno 2019, durante l'Assemblea Generale, i soci della cooperativa hanno votato per costituire tre nuovi gruppi di lavoro. Questi gruppi sono stati portati a riflettere su tre tematiche: pensare e agire per l'uguaglianza di genere; consolidare l'attività professionale dei soci; sviluppare aree di lavoro condivise.

Per concludere, Smart offre ai suoi soci una struttura di gestione condivisa e solidale della loro attività e, così facendo, tutela e semplifica il loro lavoro. Nel corso della propria carriera, i soci si trovano spesso a lavorare all'estero, in progetti internazionali o transnazionali: viaggiano, partecipano a produzioni che coinvolgono professioni e finanziamenti stranieri, lavorano con clienti e collaboratori da tutto il mondo. L'assemblea dei soci di Smart Belgio ha quindi deciso di investire una parte delle proprie risorse nello sviluppo di una rete internazionale con l'obiettivo di semplificare la gestione di progetti internazionali e transnazionali e diffondere il modello della cooperativa in tutta Europa. Smart in Francia viene fondata nel 2008, nel 2012 è la volta della Svezia, più recentemente il progetto si è sviluppato anche in Spagna, Italia, Germania, Austria, Olanda, Ungheria. Anche se con molteplici elementi in comune, le Smart che appartengono alla rete europea, oltre ovviamente ad adattarsi alla legislazione del paese, presentano caratteristiche peculiari che si adattano ai bisogni specifici dei lavoratori in quel determinato territorio. Le singole diversità riscontrabili non vengono concepite come un elemento negativo che mina l'unità del progetto comune: dimostrano anzi la flessibilità del modello e la sua capacità di adattamento alla comunità di riferimento. La rete europea si arricchisce delle differenze e allo stesso tempo è accomunata dagli stessi valori di solidarietà e principi mutualistici.

## 6.5 *Smart in Italia*

Smart nasce in Italia a Milano alla fine del 2013 come Smartit, a seguito dello studio di fattibilità realizzato dalla Fondazione SMartBE insieme a due importanti attori di riferimento della scena culturale italiana: C.RE.S.CO.<sup>19</sup> (Progetto Cresco, Online) e Fondazione CARIPLO<sup>20</sup> (Fondazione Cariplo, Online). La forma di impresa scelta per la costituzione è duplice: cooperativa ed impresa sociale. La soluzione migliore per gestire un progetto senza scopo di lucro e allo stesso tempo concretamente imprenditoriale.

Come in Belgio, così in Italia, Smart inizia il suo percorso rispondendo alle necessità di soci provenienti dal mondo dello spettacolo dal vivo e della cultura: una categoria di lavoratori generalmente poco tutelati, con uno scarso potere contrattuale e supporto amministrativo. Con il passare degli anni e l'apertura di un'altra sede a Roma, si è realizzato un allargamento della compagine sociale con un ampliamento del ventaglio dei settori professionali di provenienza dei soci. Da una cooperativa di soli lavoratori dello spettacolo e della cultura si è passati alla gestione di una molteplicità disparata di mansioni creative: dal programmatore informatico, al fotografo per piattaforme dedicate ad appartamenti e stanze in affitto.

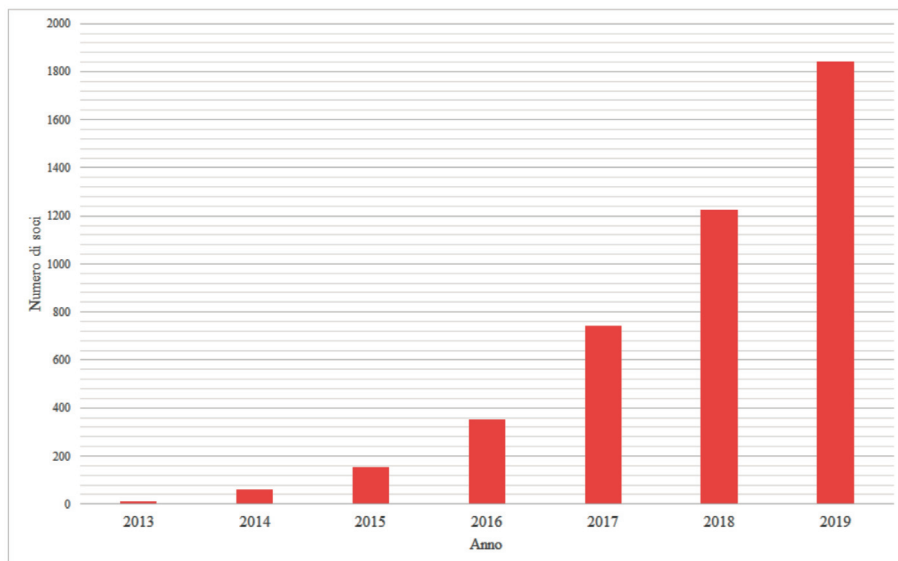
Il numero dei soci riscontra una crescita esponenziale anno dopo anno, fino ad arrivare ad un totale di 1.869 soci al 31 dicembre 2019, come si può notare nella Figura 6.1.

---

<sup>19</sup> C.RE.S.CO è l'acronimo di Coordinamento delle Realtà della Scena Contemporanea.

<sup>20</sup> Fondazione di origine bancaria che si occupa del sostegno e promozione di progetti di utilità sociale legati ad arte e cultura, ambiente, sociale e ricerca scientifica)

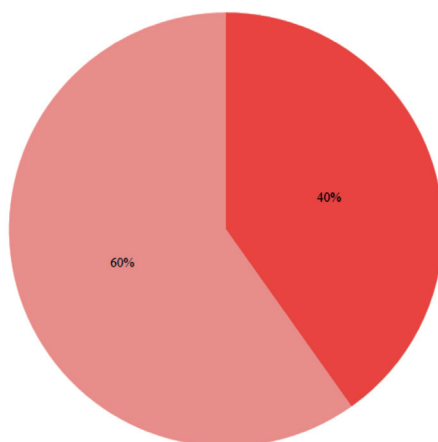
Figura 6.1 – Crescita dei soci Smart tra il 2013-2019



Fonte: nostra elaborazione su dati Smart

Nel 2019, la distribuzione di genere tra i soci registra una situazione di prevalenza degli uomini rispetto alle donne (Figura 6.2).

Figura 6.2 – Distribuzione di genere tra i soci Smart 2019

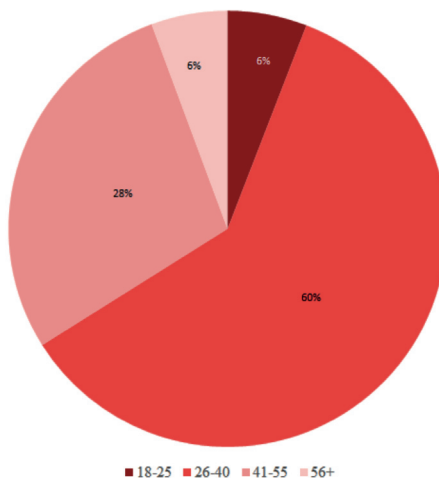


Fonte: nostra elaborazione su dati Smart



La fascia d'età più rappresentativa è quella tra i 26 e 40 anni con circa il 60% sul totale (Figura 6.3).

Figura 6.3 – Età anagrafica dei soci nel 2019



Fonte: nostra elaborazione su dati Smart

Un altro dato interessante è che circa il 30% dei soci ha tra il 41 e 55 anni, dato che conferma lo studio dell'ISTAT (2017) ed il World Economic Forum (2017) sul fatto che, in Italia, l'età media del lavoratore *freelance* sia maggiore rispetto agli altri paesi occidentali (Figura 6.3).

Inoltre, come evidenziato nella Figura 6.4, la maggior parte dei soci risiede tra la Lombardia e il Lazio (circa il 50%).

Figura 6.4 – Distribuzione dei soci



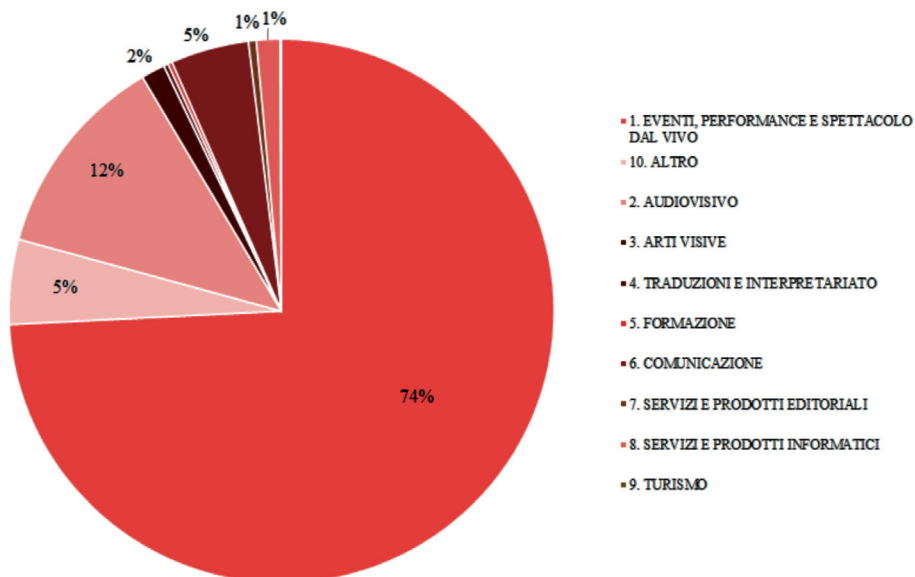
Fonte: nostra elaborazione su dati Smart

Nella Figura 6.5 viene riportata la suddivisione del fatturato del 2019 per macrocategorie di attività: circa 5 milioni di euro, con più di 4 milioni per attività relative ad eventi, *performance*, spettacolo dal vivo, audiovisivo e arti visive. La parte restante riguarda prevalentemente prestazioni relative a formazione, comunicazione, servizi e prodotti editoriali e informatici.

L'apertura di Smart verso i freelance creativi è stata portata avanti anche attraverso la collaborazione con ACTA<sup>21</sup>. Quest'ultima nasce nel 2004 per iniziativa di un gruppo di lavoratori indipendenti, con il fine di promuovere la coalizione fra tutti i freelance, basando il suo lavoro su soci volontari che offrono consulenza gratuita (ACTA, Online). Fin da subito, Smart ha in-

<sup>21</sup> ACTA è l'acronimo di Associazione Consulenti Terziario Avanzato.

Figura 6.5 – Percentuale fatturato per settore di attività



Fonte: nostra elaborazione su dati Smart

staurato con ACTA un rapporto importante che si è concretizzato nell'organizzazione di incontri informativi, come per esempio i cicli di conferenze nell'ambito della European Freelancers Week (Freelancers Week, Online), e anche nell'attività di lobby a sostegno dei diritti dei lavoratori autonomi. In particolare, il confronto con ACTA è stato fondamentale nel dibattito sul fenomeno delle cosiddette *umbrella company* e sull'estensione della possibilità di applicazione del contratto intermittente ai lavoratori di queste società (Ichino, Online; Smart, 2017).

Il libro «Rifare il mondo... del lavoro. Un'alternativa alla uberizzazione dell'economia» scritto da Sandrino Graceffa, ex amministratore delegato di Smart Belgio e ricercatore in scienze sociali, ha sicuramente contribuito alla diffusione della conoscenza del modello, dei valori e della rete europea di Smart in Italia (Graceffa, 2016). In un'intervista rilasciata a Roberto Ciccarelli su *Alias del Manifesto*, Graceffa afferma che «siamo una cooperativa aperta, sperimentiamo una forma di proprietà collettiva [...] c'è bisogno di una democrazia partecipativa e diretta. E le cooperative possono svolgere questo ruolo» (Il Manifesto, 2017). Lo stesso Graceffa ha avuto modo di presentare il suo libro in varie occasioni in Italia. L'apertura a nuove categorie di lavoratori è stata resa esplicita a livello formale all'inizio del 2019,

con l'approvazione del nuovo statuto di Smart, che in quest'occasione è diventata Smart Soc. Coop. Impresa Sociale e non più Smartit, a segnalare l'unità delle rete europea senza nessuna distinzione di logo. Come evidenziato dallo statuto di Smart, «la cooperativa, intesa come comunità dei soci e delle socie, intende offrire risposta al bisogno di assistenza, sostegno e tutela di quanti nella propria vita lavorativa affrontano condizioni di precarietà, discontinuità e incertezza di reddito» (Smart, 2019, p. 1). Un passo avanti fondamentale per l'ulteriore apertura della cooperativa è stata la firma, il 19 febbraio 2020, del rinnovo del CCNL per artisti, tecnici, amministrativi e ausiliari dipendenti da società cooperative e imprese sociali del settore spettacolo. Tra le novità, ispirate anche da Smart, il rinnovo prevede l'ampliamento della sfera del contratto (anche nella fattispecie del contratto intermittente) anche alle attività di realizzazione, promozione e distribuzione di prodotti culturali creativi digitali e ai relativi specifici profili professionali (Legacoop, Online).

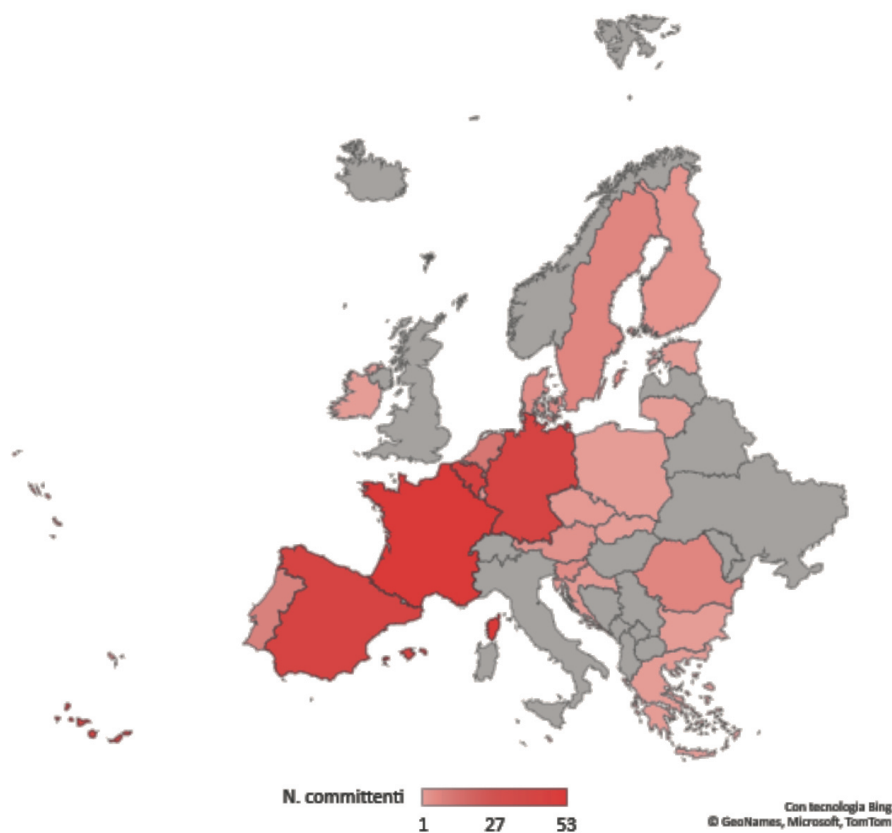
In che modo allora Smart in Italia tutela i soci lavoratori? Ad oggi Smart si configura come l'unica cooperativa del settore in grado di garantire lo stipendio ogni 10 del mese al socio lavoratore indipendentemente dal pagamento effettuato del committente. Il primo approccio del lavoratore con la cooperativa avviene solitamente tramite l'info-session, l'appuntamento nel quale vengono fornite informazioni sul funzionamento con consulenze dedicate per garantire le migliori soluzioni attuabili per gestire l'attività. Il socio acquista una quota sociale del valore di 50 euro, che di regola vengono scalati dalla prima busta paga. L'acquisto della quota sociale permette l'accesso a tutti i servizi forniti e la partecipazione alla gestione democratica dell'impresa condivisa. Smart trattiene l'8,5%, del compenso fatturato al netto dell'IVA, percentuale fissa e uguale per tutti. La cifra ricavata va a formare il fondo di garanzia che permette di saldare gli stipendi del mese in maniera puntuale e va a coprire i costi di gestione dell'impresa.

Quali sono i vantaggi concreti della gestione di attività tramite la cooperativa? Mantenendo la propria autonomia professionale, da un lato il socio viene assunto come lavoratore dipendente da Smart, accedendo così alle tutele previste dall'ordinamento collegate al lavoro subordinato. Dall'altro, essendo la cooperativa stessa a stipulare il contratto con il committente, il socio si libera delle incombenze contrattuali e creditizie, che vengono gestite da Smart. Il socio inoltre anticipa i costi necessari allo svolgimento del lavoro (come ad esempio gli spostamenti o l'acquisto di materiali) nell'ambito di progetti gestiti a nome di Smart, la quale procederà poi,

all'interno del budget concordato, a rimborsare le spese sostenute al momento del pagamento da parte del committente. Il lavoro svolto dai soci Smart viene inoltre tutelato e valorizzato nel suo aspetto creativo: particolare attenzione viene dedicata alla gestione dei diritti d'autore e diritti connessi attraverso la stipula di contratti appositi con relativo riconoscimento economico.

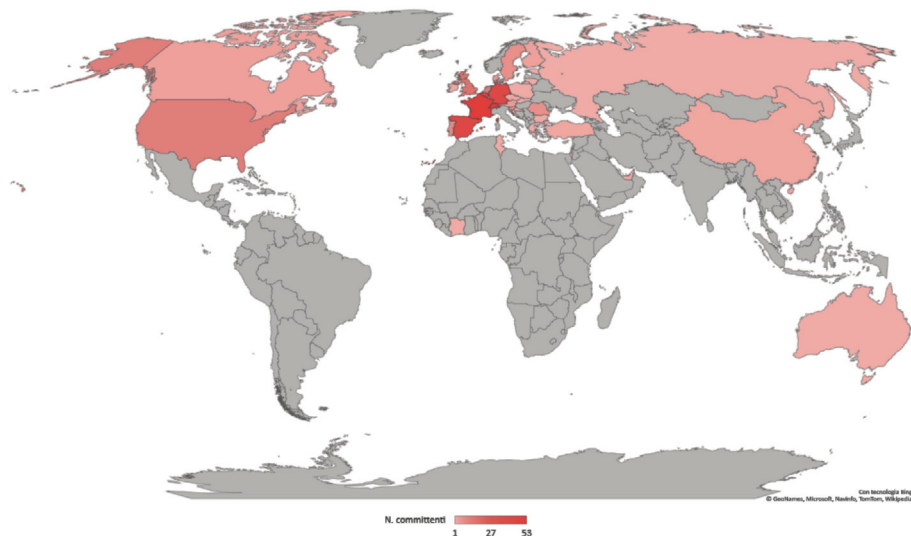
Smart lavora anche con committenti europei e internazionali: è risultata sempre in crescita la quantità di fatturato a clienti di altri paesi, con prevalenza di rapporti con nazioni nei quali Smart è presente (si vedano Figure 6.6 e 6.7). Questo dimostra da un lato l'apertura del lavoro dei soci a progetti internazionali sempre in crescita e l'effettività del supporto che Smart offre nella gestione del lavoro al livello transnazionale, uno degli obiettivi che ha animato l'apertura del progetto in Europa dal 2007 in poi.

Figura 6.6 – Committenti per paesi europei tra il 2013 ed il 2019 (Italia esclusa)



Fonte: nostra elaborazione su dati Smart

Figura 6.7 – Committenti per paese tra il 2013 ed il 2019 (Italia esclusa)



Fonte: nostra elaborazione su dati Smart

Smart ha un ruolo sempre più importante nel miglioramento del benessere lavorativo dei propri soci: in questa ottica mette loro a disposizione spazi di lavoro condivisi e sale prova, fornisce consulenza per la partecipazione a bandi, organizza periodicamente corsi gratuiti sulla sicurezza per tutti i livelli di rischio, corsi di formazione, servizi di assistenza sanitaria integrativa, gestisce progetti di interi gruppi di soci che si configurano come delle ‘imprese nell’impresa’. Stimola in vario modo la partecipazione dei soci alla vita cooperativa. In occasione dell’Assemblea generale del 2018 si è dato avvio, anche in Italia, a Smart in Progress, partendo dalla necessità dei soci di ampliare il radicamento della cooperativa sui territori. Tra i temi trattati in occasione dell’Assemblea si ricordano il lavoro autonomo in una prospettiva di genere e l’etica e il lavoro nell’industria musicale.

## 6.6 Conclusione

Il lavoratore autonomo, il cosiddetto “imprenditore di se stesso” nella visione neoliberale predominante, non si presenta più come un soggetto isolato nel sistema economico: attraverso la cooperativa, acquista maggiore potere contrattuale e protezione sociale. Si può dire, quindi, che tale mo-

dello di gestione del lavoro superi la dicotomia tra lavoro subordinato e autonomo creando una terza via. Il modello cooperativo e la sua gestione del lavoro dovrebbero essere presi in considerazione e studiati per diffondere un nuovo paradigma in contrapposizione a quello tradizionale. Ciò potrebbe contribuire ad affrontare le sfide che il futuro del lavoro, in generale sempre più discontinuo e precario, ci impone. Il lavoro permanente a tempo indeterminato non è più la forma predominante di impiego, possiamo rimpiangerla o provarne nostalgia ma la principale sfida che si pone oggi è quella di inventare un nuovo quadro che permetta di preservare un modello fondato sulla solidarietà e il mutualismo (Graceffa, 2016).

### Bibliografia

ACTA (Online) *Acta, L'associazione che mette in rete i freelance* <<https://www.actainrete.it/chi-siamo/>> (Ultimo accesso 31 maggio 2020)

CECOP, 2019, *All for One. Response of worker-owned cooperatives to non-standard employment*, Brussels

CHRISTOPHERSON, S. (2008) Beyond the self-expressive creative worker: an industry perspective on entertainment media *Theory, Culture & Society*, 25(7-8): pp. 73-95

CRESCO (online) *Coordinamento delle Realtà della Scena Contemporanea* <<https://www.progettocresco.it>> (ultimo accesso 31 maggio 2020)

EUROSTAT (2018) *Self-employed persons* <<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20190430-1>> (ultimo accesso 4 Marzo 2020)

FAIRBAIRN, B. (1994) *The meaning of Rochdale: The Rochdale Pioneers and the Co-operative principles*. Centre for the study of Co-operatives: University of Saskatchewan

FONDAZIONE CARIPLO (Online) *La Fondazione Filantropia che passione* <<https://www.fondazionecariplo.it/it/la-fondazione/index.html>> (ultimo accesso 31 maggio 2020)

Freelancer Week (Online) Works in Progress – il lavoro in prospettiva <<https://freelancersweek.org/events/works-in-progress-il-lavoro-in-prospettiva/>> (ultimo accesso 31 maggio 2020)

FREELANCING IN AMERICA (2017) *Freelancing in America: 2017*. Santa Clara: Upwork and freelancers Union, Edelman intelligence

FREY C.B. E OSBORNE M. (2015), *Technology at work. The future of innovation and employment* <[http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/reports/Citi\\_GPS\\_Technology\\_Work.pdf](http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/reports/Citi_GPS_Technology_Work.pdf)> (ultimo accesso 29 febbraio 2020)

GANDINI, A. (2015) Il lavoro freelance: reputazione e capitale sociale nell'era del lavoro digitale, *Quaderni di sociologia*, 69 (pp. 87-106)

GRACEFFA, S. (2016) *Rifare il mondo del lavoro: un'alternativa alla uberizzazione dell'economia*. Roma: Derive Approdi

HARVEY, D. (2005) *A brief history of neoliberalism*. Oxford; New York: Oxford University

ICA (online) *History of the co-operative movement* <<http://ica.coop/en/whats-co-op/history-co-operative-movement>> (ultimo accesso 14 dicembre 2019)

ICHINO, P. (Online) *Una Legge per i platform workers e per le umbrella companies* <<https://www.pietroichino.it/?p=46512>> (ultimo accesso 31 maggio 2020)

IL MANIFESTO (2017) *Sandrino Graceffa (SMart): «Liberi e protetti: l'alternativa all'uberizzazione del lavoro»* <<https://ilmanifesto.it/sandrino-graceffa-smart-liberi-e-protetti-lalternativa-alluberizzazione-del-lavoro>> (ultimo accesso 31 maggio 2020)

ISTAT (2018) I lavoratori indipendenti, Focus statistiche: il trimestre 2017. <[https://www.istat.it/it/files/2018/11/Focus\\_indipendenti\\_2018.pdf](https://www.istat.it/it/files/2018/11/Focus_indipendenti_2018.pdf)> (ultimo accesso 10 marzo 2020)

ISTAT (2019) *Rapporto Annuale 2019, La situazione del paese* <<https://www.istat.it/storage/rapporto-annuale/2019/Rapportoannuale2019.pdf>> (ultimo accesso 11 marzo 2020)

Legacoop (Online) *Alleanza, ok a rinnovo contratto per addetti coop dello spettacolo* <<http://www.legacoop.coop/quotidiano/2020/02/19/alleanza-ok-a-rinnovo-contratto-per-addetti-coop-dello-spettacolo/>> (ultimo accesso 31 maggio 2020)

SMART (2017) *Smart Belgio e i ciclofattorini: che succede?* <<https://smart-it.org/blog/smartbelgioediciclofattorini/>> (ultimo accesso 31 maggio 2020)

SMART (2019) *Statuto* <<https://smart-it.org/wp-content/uploads/2019/10/Statuto-Smart-2019.pdf>> (ultimo accesso 31 maggio 2020)

SMART (2020) *Smart in progress* <<https://smartbe.be/fr/la-cooperative-2/smart-progress/>> (ultimo accesso 30 maggio 2020)

WORLD ECONOMIC FORUM (2017) *Global Human Capital Report 2017* <<https://www.weforum.org/reports/the-global-human-capital-report-2017>> (ultimo accesso 5 febbraio 2020)