

Un modelo innovador de cooperación en Europa como respuesta a la fragmentación del mercado laboral

Francesca Martinelli³

Resumen

La cooperación nació como un modelo organizativo horizontal para responder a las necesidades específicas de un grupo de personas. El mismo sentido del modelo impulsó la conformación de la Cooperativa de Actividades y Empleo (CAE) en París y de la red Doc en Italia a la que pertenecen Coopaname y Doc Servizi respectivamente. El artículo analiza las experiencias de las dos entidades mencionadas y el alcance de un modelo organizacional que se revitaliza bajo formas originales como respuesta a los problemas actuales del mundo del trabajo y a las necesidades de los trabajadores de los tiempos actuales. El modelo de estas iniciativas se actualiza en comparación con la forma clásica en que siempre lo han hecho las cooperativas de trabajo. Aunque creadas por diferentes razones y en marcos legislativos también diferentes, ambas cooperativas intentan satisfacer las necesidades de aquellos trabajadores que viven en los márgenes de la relación de dependencia.

Palabras clave: empleo, emprendedores, cooperativas de actividades y empleo, redes

A novel cooperation model in Europe as an answer to the fragmentation in the labour market

Abstract

The cooperation emerged as a useful horizontal organizational model for the specific needs of a group of people. This model promoted the creation of the Activities and Employment Cooperatives (CAE) in Paris as well as the Red Doc in Italy, where Coopaname and Doc Servizi respectively belong. The article analyzes the experiences of both entities and the reach of an organizational model that changes into different novel forms giving an answer to current problems of the working field and to nowadays workers' needs. The model of these organizations is updated in comparison with the classic model in which cooperatives have always worked. Although they were created for different reasons and in dissimilar legislative frames, both

Fecha de recepción: 19/11/2018 – Fecha de aceptación: 27/02/2019

³ Ph.D. University of Bergamo, Bergamo- Université Paris VIII Vincennes-St.-Denis (2017).
Email: francesca.martinelli@docservizi.it.

cooperatives try to satisfy the needs of the workers that live in the margins of a salaried employment relationship.

Keywords: employment, entrepreneurs, activities and employment cooperatives, networks

Introducción

El contexto socio-económico actual y su cuestionamiento del status de un trabajador de tiempo completo, empleado en la misma empresa durante toda su vida laboral, ha conducido al crecimiento de nuevas formas de trabajo precario. Así, los países occidentales se enfrentan a ciertas dificultades para dar forma a nuevos modelos de trabajo en su legislación laboral, que por lo general está basada en formas clásicas de trabajo. De hecho, las líneas que delimitan el empleo formal son nítidas mientras que la mayoría de las actividades nuevas son parte de la “zona gris” del trabajo. La “zona gris” reúne todas las tipologías indefinidas del trabajo por cuenta propia que no forman parte del trabajo asalariado de tiempo completo, ni del trabajo completamente independiente. Aunque esta “zona gris” es indefinida en la legislación laboral, no se trata de un terreno sin leyes sino de una esfera en que incluso es posible concebir nuevos derechos e instituciones. De hecho, en esta “zona gris” también se experimentan nuevas formas de empleo como respuesta a las dificultades que enfrentan los trabajadores por cuenta propia que se encuentran aislados y viven situaciones de empleo inciertas.

Dentro de este marco, en Europa encontramos experiencias innovadoras de cooperación que emergen en la “zona gris”. En particular, observamos el modelo francés de Cooperativas de Actividades y Empleo (CAE) y el modelo creado por la cooperativa italiana Doc Servizi. Otras cooperativas similares han surgido en los últimos años en España, Alemania y Suiza. Este modelo cooperativo es una alianza entre los trabajadores y se enfoca en necesidades específicas: compartir recursos, proporcionar reconocimiento legal a situaciones de empleo inciertas y dar la oportunidad de cooperar. Es una evolución de la cooperativa de trabajo tradicional que ofrece a los trabajadores por cuenta propia una manera de obtener los mismos derechos que los empleados logrando la autonomía en la gestión de sus negocios. De hecho, la cooperativa contrata al profesional quien se convierte en empleado y se hace cargo de la administración relacionada con su actividad. Como empleado, el trabajador tiene derecho a todas las protecciones de los empleados formales y, como asociado de una

cooperativa, recibe apoyo para desarrollar su actividad y tiene acceso a mejores condiciones de trabajo.

A través de estas cooperativas, los trabajadores encuentran una solución a sus actividades inciertas y, trabajando juntos, logran tener mayor control en el mercado y, a la vez, pueden negociar mejores condiciones. De este modo, este modelo cooperativo funciona como respuesta concreta ante el avance del trabajo ilegal y las dificultades en configurar esta "zona gris" del trabajo en las leyes de empleo existentes.

Método de investigación

La investigación que fundamenta este artículo representa una de las primeras en este campo (Doc Servizi no ha sido anteriormente objeto estudio) y por otra parte no existe una bibliografía amplia acerca de este modelo de cooperativas. Por esta razón, el método de investigación principal que se ha seleccionado es cualitativo, de manera que se entienda mejor el modo de funcionamiento de las dos estructuras estudiadas, las Cooperativas Parisienses de Actividades y Empleo (CAE) Coopaname y la cooperativa de trabajadores italianos Doc Servizi.

Este estudio es el resultado de una investigación etnográfica de un año en Coopaname y una investigación simultánea en Doc Servizi. Los principales métodos utilizados en la investigación son cualitativos: análisis de texto, observación participante, entrevista en profundidad.

La investigación se realizó en el marco de estudios de doctorado realizados entre 2015 y 2017 y algunos resultados ya se han presentado en la tesis (Martinelli, 2017) aunque la investigación aún sigue en progreso, incluyendo el estudio de cooperativas en España, Alemania, Suiza e Inglaterra.

Contexto socio-económico

Como fue pronosticado por el Foro Económico Mundial (Foro Económico Mundial, 2016) en 2016 y confirmado en 2018 (Centro de Estudios de Nueva Economía y Sociedad, 2018), el ingreso a la "Cuarta Revolución Industrial" (Industria 4.0, nanotecnologías, inteligencia artificial, impresoras 3D, etc.) cambiará totalmente el funcionamiento del mundo laboral en los próximos años porque la introducción cada vez mayor de tecnología erosionará una gran cantidad de trabajos en favor de otros completamente nuevos. Es una perspectiva confirmada también por el informe más reciente de la OCDE (OCDE, 2017), que revela cómo en las últimas décadas la tecnología ya ha cambiado el mercado laboral causando polarización y afectando el empleo debido a

los procesos de desindustrialización. Estos fenómenos implican el aumento de posiciones de alto y bajo nivel, mudanza del empleo del sector manufacturero hacia el sector de servicios, y creciente diseminación de empresas pequeñas o muy pequeñas, a menudo compuestas por un solo individuo. Las empresas, políticas e individuos han apoyado esta tendencia, que en realidad no es una novedad, ya que comenzó con la "Tercera Revolución Industrial".

Desde el punto de vista de las empresas, el hecho de integrar la llamada "sociedad de servicios", a menudo también denominada "postindustrial" o "postfordista" (Bologna y Fumagalli, 1997), implica una elección cada vez mayor de la subcontratación de funciones periféricas y organización del trabajo a través de proyectos. Estas decisiones favorecen la flexibilidad y el recurso regular a trabajadores externos y a contratos de trabajo atípicos (contratos a plazo fijo, contratos a tiempo parcial, contratos temporales, etc.). Con la llegada de la economía de plataformas, la práctica de la subcontratación adquiere formas aún más radicales, ya que plataformas digitales como Uber, AirBnB, Deliveroo, etc. externalizan incluso la actividad de quienes trabajan en el núcleo del negocio (por ejemplo, el conductor de Uber, el huésped de AirBnB, etc.) (Šrnicek, 2017; Smorto & Bonini, 2017).

En el plano sociopolítico, el "auto-emprendimiento" y el "autoempleo" son apoyados por las políticas laborales como una forma de enfrentar el creciente número de desempleados e inactivos.

Por último, incluso algunos trabajadores parecen rechazar cada vez más la subordinación como empleados y aspirar a formas de trabajo más independientes. Dicha aspiración está respaldada por la difusión de computadoras portátiles y de Internet que simplifican la entrada en el sector terciario como trabajador autónomo. Por lo tanto, los métodos de trabajo independientes se arraigan y los trabajadores eligen el autoempleo en lugar del trabajo asalariado tanto en actividades de alto contenido intelectual, así como muy bajo.

La combinación de estos elementos fomenta la difusión de la figura del "sujeto-empresario de sí mismo" según lo descrito por Michel Foucault (Foucault, 1997). El sujeto-empresario de sí mismo es un auto-emprendedor y hombre hecho por sí mismo que realiza una actividad de manera autónoma y vive gracias a sus habilidades, al margen de la relación tradicional que liga a los empleados con el empleador. Esta decisión ha sido más o menos experimentada: desde el empresario por aspiración personal hasta el desempleado que se obliga a crear su propio trabajo para volver al mercado laboral, hay una multitud de

situaciones en las que las ambiciones individuales se mezclan con las dificultades económicas.

En este contexto, surgen nuevas situaciones "fuera de ley" y muchas de las actividades llevadas a cabo por el propio sujeto empresario de sí mismo terminan en la llamada "zona gris" del trabajo (Castelvetri, 2010). La zona gris identifica los tipos de trabajo que tienen una fisonomía indeterminada que oscila entre el trabajo dependiente e independiente, porque incluso si el trabajador tiene una relación de subordinación con un empleador, es un contratista independiente sin acceso a la protección social de un empleado. Por esta razón, un auto-emprendedor no puede ser perfectamente identificado como un empleado o contratista independiente. Hoy en día, numerosos profesionales pertenecen a la zona gris: artistas, músicos, actores, emprendedores, autónomos, traductores, educadores, diseñadores gráficos, artesanos, profesores de prácticas deportivas, investigadores, etc.

Incluso si hoy en día los trabajadores independientes no representan la mayoría de los trabajadores en el mercado laboral europeo (14% del mercado laboral), la flexibilidad que está surgiendo cada vez más como un factor estructural sugiere que el número de trabajadores por cuenta propia crecerá en los próximos años junto con la cantidad de trabajos que cada persona tendrá a lo largo de su vida (Bertagna, 2014).

Esta tendencia requiere el desarrollo de reflexiones capaces tanto de analizar el fenómeno como de inventar nuevas soluciones que puedan hacer frente a las dificultades que los trabajadores autónomos enfrentan a menudo (Bologna y Banfi, 2011; Bologna, 2018). Algunos ejemplos son el acceso a los derechos sociales que, en muchos países europeos, se torna difícil para los trabajadores por cuenta propia cuando renuncian a la certeza del empleo estable (o se ven obligados a renunciar), el aislamiento o incluso el equilibrio entre la vida laboral y personal (Borghi et al., 2016; Borghi et al., 2018; I-Wire, 2018).

Si, según algunos especialistas, estas dificultades pueden llevar al nacimiento de nuevas formas de alienación (Gorz, 2001; Rey & Sitnikoff, 2006; Nicoli & Paltrinieri, 2014), también es cierto que podemos observar al mismo tiempo el desarrollo de realidades que tratan de hacerles frente mediante prácticas colaborativas y mutualistas.

La autonomía, la atomización de las carreras y la flexibilidad del trabajo de los trabajadores por cuenta propia se contrarrestan con un deseo creciente de reunión y coalición. Algunas evidencias son el surgimiento de nuevos espacios de reunión, como el coworking, el

FabLab, las incubadoras, etc., y las prácticas colectivas creadas para financiarse mutuamente. Todas estas experiencias indican la necesidad que tienen nuevos empresarios y trabajadores independientes de compartir y construir proyectos, intercambiar habilidades y perspectivas e imaginar nuevas prácticas de representación para negociar mejores condiciones de trabajo.

Aunque la zona gris representa un área indeterminada de la legislación laboral, no debe entenderse como un área "fuera de ley", sino como un área donde se hace posible inventar nuevos derechos e instituciones (Bureau & Corsani, 2015). En la zona gris también hay experiencias de nuevas formas de trabajo que tratan de responder a algunos de los problemas encontrados por aquellos trabajadores que, lo quieran o no, trabajan al margen del trabajo dependiente. Inspirados en los modelos de colaboración entre ciudadanos del siglo XVIII, estas experiencias se caracterizan por ser coaliciones entre profesionales y pueden tomar la forma de asociaciones, cooperativas o sociedades de ayuda mutua (Allegrì y Cicarelli, 2013; Bureau & Corsani, 2014).

Por lo tanto, estas experiencias también incluyen la forma cooperativa, que ofrece a los trabajadores la oportunidad de implementar "emprendimientos colectivos", donde el compartir recursos y herramientas optimiza el costo del trabajo y respalda nuevas formas de colaboración entre profesionales.

En Italia, una iniciativa comparable es Doc Servizi, la mayor cooperativa europea en el sector del esparcimiento. Doc Servizi garantiza a quienes trabajan en el mundo del arte, la cultura, el conocimiento y la creatividad, la misma protección que a los empleados y la autonomía en la gestión de sus negocios.

Aprende una nueva forma de trabajar en Coopaname

Coopaname⁴ es una cooperativa de actividades y empleo parisina integrada por 850 miembros. Es la mayor CAE de Francia y reúne una gran variedad de profesiones y habilidades. Creada en 2004 por la red Coopérer pour entreprendre, Coopaname es hoy en día una cooperativa de trabajo (Scop) con oficinas en Ile-de-France: dos en París, y otras en Nanterre, Saint-Denis, Chevilly-Larue y Le Mans. Coopaname cerró su ejercicio 2018 con aproximadamente 10 millones de euros de valor de producción.

Cooperativas de Actividades y Empleo es un movimiento que hasta la fecha cuenta con 105 cooperativas localizadas en toda Francia y

⁴ Ver www.coopaname.coop

divididas en dos redes: la red Coopérer pour entreprendre⁵ compuesta por 75 cooperativas, y la red Copéa⁶ compuesta por 30 cooperativas. Esto significa 10,500 emprendedores y un valor de producción de 170 millones en 2018.

Uniéndose a la larga tradición de cooperativas, que pertenecen a la llamada "Economía Social y Solidaria", las CAE se posicionan contra la creación de empresas individuales y proponen una alternativa empresarial colectiva y cooperativa. Por lo tanto, podemos definir una CAE como una plataforma empresarial que apoya a los empresarios de muchas maneras: gestión legal, administrativa y contable, educación empresarial (por ejemplo, en comunicación, marketing, ventas, etc.) intercambio de experiencias con otros empresarios y participación en la gobernanza corporativa. En particular, la educación y la capacitación desempeñan un papel muy importante, especialmente considerando que la mayoría de las personas que ingresan en una CAE son ex empleados que comienzan una nueva profesión como auto-emprendedores. En consecuencia, tienen que desarrollar muchas habilidades empresariales para tener éxito. En las CAE surgen diversas formas de solidaridad entre empresarios y nuevas oportunidades de desarrollo (innovación, nuevos negocios, intercambio de experiencias, etc.) y se generan "efectos colectivos" positivos en cada negocio de emprendedores (Ballon & Bodet, 2018). Los costos de todas estas actividades se comparten en parte con los otros empresarios que están dentro de la cooperativa (a través de una deducción del 10-15% de la ganancia de cada empresario) y en parte son financiados por fondos externos (por ejemplo, la capacitación para la actividad empresarial se financia con fondos que apoyan las políticas activas de empleo en Francia).

A nivel operativo, el nuevo empresario que ingresa a una CAE se beneficia de un marco legal y de protección social a través de la adquisición del estatus de "empresario empleado". Este estatus está definido por la ley de Economía Social y Solidaria del 31 de julio de 2014 como «una persona física que crea y desarrolla una actividad económica que se beneficia de un apoyo educativo individualizado y servicios mutuos implementados por el CAE, para convertirse en miembro después de tres años a partir de la firma del contrato con la cooperativa » (LOI n ° 2014-856 du 31 juillet 2014 relativa a la economía social y solidaria).

⁵ www.cooperer.coop

⁶ (www.copea.fr),

Cuando el empresario tiene un volumen de negocios suficiente, firma un contrato específico, el CESA (Contrat d'entrepreneur salarié associé, Contrato de emprendedor empleado asociado), que le otorga la condición de empleado empresario y tiene esencialmente las mismas características que un contrato permanente. El empresario mantiene su autonomía en la gestión de su negocio (nombre de marca, gestión de clientes, definición de tarifas, etc.), pero al mismo tiempo se convierte en un empleado de la cooperativa. De este modo, obtiene todas las garantías de un empleado con contrato de trabajo permanente y libertad de gestión como contratista independiente. Otro aspecto muy importante del contrato es el apoyo de la actividad múltiple, es decir, el hecho que cada empresario puede decidir poner en marcha actividades diferentes y diversas dentro de la cooperativa. Por lo tanto, cada CAE puede aglutinar muchas profesiones, donde las actividades de los empresarios no están necesariamente vinculadas entre sí. Por ejemplo, en Coopaname hay muchas profesiones diferentes: paisajista, guía turístico, diseñador de vestuario, diseñador de joyas, editor, fotógrafo, colaborador, traductor, modelo, peluquero, diseñador de infografías, entrenador, estilista, diseñador web, desarrollador web, artista, decorador, actor, publicista, músico, productor, consultor, diseñador de interiores, carpintero, etc.

Finalmente, el contrato prevé que cuando la situación económica del empresario empleado es estable, él puede elegir si dejar la cooperativa para trabajar independientemente en su negocio o continuar desarrollando su negocio en la cooperativa. En este segundo caso, después de tres años a partir de la adquisición del estatus de "empresario empleado", es obligatorio ser miembro de la cooperativa.

No siempre ha sido fácil para este tipo de cooperativa ser aceptado en el mercado laboral francés. Después de la creación de las primeras Cooperativas de Actividades y Empleo en 1995, el movimiento CAE tomó forma y poco a poco se crearon nuevos CAE para responder a las necesidades de los nuevos empresarios. Sin embargo, durante unos veinte años, la estructura de los CAE solo fue «tácitamente tolerada» (Bost, 2011) por las instituciones. El punto de inflexión más importante fue la inserción de una sección dedicada a las Cooperativas de Actividades y Empleo en la Ley del 31 de julio de 2014 relativa a la Economía Social y Solidaria que luego se aplicó con el decreto del 27 de octubre de 2015.

En este contexto, Coopaname se fundó en París en 2004 para responder a la falta de CAE en la capital y para convertirse en la «vidriera» (Veyer, 2007; Veyer, 2011) de todo el movimiento (la

cooperativa está tan vinculada a la ciudad de París, que inicialmente se creó con el nombre de " CAE de Paris ", el nombre se cambió más tarde a "Coopaname", es decir, "cooperativa de Paname", donde "Paname" es el nombre familiar de París en su periferia y representa sus necesidades políticas. Hoy, Coopaname asume un desafío específico: «fusionar personas, proyectos, actividades y lógicas muy diferentes en una sola empresa y asegurarse de que todas estas realidades aprovechen unas de otras».

El objetivo de Coopaname es convertirse en un modelo alternativo al emprendimiento individual y al trabajo tradicional de los empleados a través de la fuerza de su comunidad, la cual es el motor de su acción. Persigue este objetivo a través de tres proyectos principales: construir una "empresa compartida", convertirse en una "mutuelle de travail" y estructurar Bigre!⁷ mutual de trabajo asociado.

En primer lugar, la cooperativa quiere construir una "empresa compartida" que apoyará una nueva forma de "trabajar juntos". La cooperativa parisina quiere responder a las necesidades de quienes buscan una oportunidad para evitar la precariedad y construir una forma diferente de trabajar que la de realidades puramente capitalistas. Esta es una perspectiva compartida por muchos empresarios, ya que la mayoría de los empresarios empleados de Coopaname desean "travailler autrement" (trabajar de una manera diferente) y apoyar el proyecto político de la cooperativa después de una experiencia decepcionante en la empresa de orientación capitalista (Bureau, Corsani y Rossignol-Brunet, 2016). Para ello invierte energía en mejorar una cultura cooperativa a través de la animación de proyectos colectivos y fomentando formas de cooperación interna entre sujetos independientes. De este modo, Coopaname multiplica las oportunidades de participar en su gobernanza, intercambiar conocimientos y prácticas, trabajar juntos gracias a los espacios de *coworking* y una *extranet*.

Este es el campo donde nació la propuesta de activar una "dinámica mutualista" real y transformar la cooperativa en un "mutuelle de travail" (sociedad de trabajo mutuo). Una "sociedad mutua de trabajo" será "una empresa cooperativa donde los trabajadores aseguren mutuamente sus caminos profesionales. Un espacio donde experimentar nuevas formas de cooperación que aún se encuentran en estado embrionario: p.ej. mutualización de las funciones de ventas y

⁷ Bigre !: <https://www.bigre.coop>.

marketing, mutualización de habilidades y recursos... » (Bodet, De Grenier & Lamarche, 2013). Teniendo en cuenta que en el centro de una cooperativa ya existe un objetivo mutualista (el interés en responder a las necesidades compartidas de sus miembros para ofrecerles un servicio en condiciones más ventajosas que las ofrecidas por el mercado), la novedad del concepto de “sociedad mutua de trabajo” es utilizar la noción de “mutualidad” basada en el principio de protección mutua contra los riesgos, típica del mundo de la prevención (salud, seguros, etc.). El objetivo de Coopaname es, por lo tanto, poner esta noción en relación con el trabajo imaginando «un dispositivo en el que las personas se protegen mutuamente en sus trayectorias profesionales» (Veyer, 2011).

Para poder poner en marcha un proyecto tan ambicioso es necesario tener una base social muy grande, por lo que Coopaname decidió crear el Bigre! (Cicarelli, 2015; Graceffa, 2016) El proyecto: «Bigre! es una forma innovadora de organización económica y social: una sociedad mutua de trabajo asociado. Reúne, en una comunidad, a miles de miembros que se garantizan entre sí, de forma equitativa, una capacidad económica y social para aprovechar al máximo sus respectivas profesiones y vivir de ellas ⁸».

Concretamente, la acción de Bigre!, actualmente en estado embrionario, consistirá, ante todo, en la mutualización de las funciones de apoyo en el campo de la administración, la contabilidad y la gestión del estatus legal de las personas. Luego, será el apoyo de los mecanismos de protección a través de una mutualización de recursos y riesgos. Por otra parte, el tamaño de Bigre! - actualmente es una comunidad de alrededor de 7.000 personas, distribuidas en toda Francia - también lleva a imaginarlo como un "sindicato" estructurado a favor de sus miembros, de la comunidad y de todos los trabajadores de la zona gris.

Coopaname atraviesa así la zona gris del trabajo gracias a numerosos proyectos que le dan contenido a un nuevo modelo de “hacer negocios” con el objetivo de cambiar el mundo del trabajo. Es un laboratorio social de nuevas prácticas y un intento único de traducción de fuertes perspectivas políticas a procedimientos y actividades concretas.

⁸ (www.bigre.coop).

Doc Servizi y las necesidades de un mercado laboral fragmentado

Doc Servizi es una cooperativa de trabajadores italianos que gestiona y coordina las actividades de los profesionales que trabajan en el mundo del espectáculo, arte, cultura, creatividad y conocimiento. Hasta la fecha cuenta con aproximadamente 6.000 miembros, 33 sucursales en toda Italia y en su balance 2018 registró aproximadamente 52 millones de euros como valor de producción. Por estos resultados, Doc Servizi es la mayor entidad de profesionales de la industria del entretenimiento a nivel europeo.

Actualmente pertenece a una red mayor compuesta por nueve sociedades conectadas entre sí con por un “contratto di rete” (contrato de red), lo que significa que todas las sociedades contribuyen al objetivo común de ser más competitivas en el mercado al proporcionar servicios cada vez más completos y al menor costo posible para miembros o para terceros. Hasta la fecha, las sociedades participantes son: Doc. Educational, cooperativa para docentes, formadores y educadores; Doc Creativity, una cooperativa de creación de innovadores y creadores digitales; Hypernova, una cooperativa de nuevas empresas para profesionales de la web y de TI; STEA (Safety Theatre Entertainment and Art), una cooperativa dedicada a la seguridad en eventos; Doc Press, una cooperativa de periodistas y oficiales de prensa; Doc Libris, un consorcio cooperativo en el campo editorial; Freecom Ltd, editor de libros y CDs; Doc Live Ltd especializado en consultoría para organizar eventos en el campo de la música. Estas entidades cuentan conjuntamente con más de 8.000 miembros y cerraron 2018 con 60 millones de euros de valor de producción.

Fundada en Verona en 1990, la cooperativa fue creada para proteger y valorizar el trabajo de profesionales en el campo de la música, el teatro y las artes, quienes deben enfrentar una ley compleja, una gestión difícil de sus actividades y un conocimiento inadecuado de los principios de trabajo en este campo (Martinelli, 2017). Desde su nacimiento, la cooperativa ha posibilitado a los artistas acceder a los derechos sociales gracias a la aplicación de manera original del “contratto intermittente” (contrato intermitente) (Biagni y Tiraboschi, 2015; Jobs Act, 2015). Este contrato ayuda a enmarcar el trabajo discontinuo de los profesionales que dan a los trabajadores atípicos una forma concreta de administrar, regular y supervisar su trabajo, porque, a diferencia de otros contratos italianos, permanece activo incluso si el trabajador se encuentra en un período de inactividad. En realidad, el

contrato no se suspende cuando un empleado no está trabajando, pero permanece latente, lo que le da la oportunidad de tener continuidad en la relación con el empleador y, en consecuencia, las formas de protección correspondientes. Al utilizar este contrato para convertirse en su empleador, Doc Servizi brinda a los trabajadores del mundo del espectáculo, que siempre han trabajado en condiciones muy precarias, la oportunidad de salvaguardar su autonomía en la gestión de su actividad y obtener la protección social de los trabajadores.

Por otra parte Doc Servizi ofrece algunos servicios básicos a sus miembros, como administración, contabilidad y gestión de contratos, servicios de cobro de deudas, consultoría sobre la organización de eventos o la creación de proyectos empresariales, herramientas de trabajo, capacitación inicial y especializada, también accesibles en e-learning (Doc Servizi, 2015). Para satisfacer mejor las necesidades específicas de sus miembros también ofrece servicios más focalizados tales como: una agencia de viajes (Time Warp Travel⁹) para respaldar la movilidad y una plataforma de comercio electrónico, con el simple nombre de Shop¹⁰, para vender sus producciones (libros, CD, DVD, pinturas, productos a pequeña escala, etc.).

De manera coherente con el objetivo social de ofrecer a los miembros las mejores oportunidades de empleo y mantener el empleo en el nivel más alto posible en las mejores condiciones económicas y sociales, Doc Servizi se compromete a buscar y ofrecer nuevas oportunidades de empleo a sus miembros. Concretamente las oportunidades de trabajo pueden provenir de los miembros (p.ej., los técnicos de entretenimiento están acostumbrados no solo a buscar trabajo para ellos mismos, sino también para otros trabajadores del sector) o directamente de Doc Servizi. La cooperativa puede tanto recoger una solicitud de un cliente, como promover el trabajo de los miembros (p.ej., a través de anuncios).

Para gestionar todas estas actividades, Doc Servizi cuenta con una plataforma digital muy eficaz. La sólida experiencia sobre el sistema tributario, la seguridad social y la ley de la cooperativa se transmite a la plataforma digital, que optimiza numerosos procesos de traducción de la experiencia en procesos digitales: gestión de salarios; gestión de la seguridad (documentos y formación); facturación; seguimiento de las fases de trabajo; generación de nuevas oportunidades de empleo; anuncios; proyectos de asociados; intercambio de conocimientos;

⁹ Time Warp Travel: <http://www.twtviaggi.it>.

¹⁰ Shop: <https://shop.freecomusic.com/it/>.

geolocalización de las actividades de sus miembros; recordatorios y cobro de deudas; contratos; pago en tiempo real, etc. La plataforma de Doc Servizi es utilizada por todas las cooperativas de la red y por otras cooperativas del mismo campo que comparten sus métodos y valores.

Para todos los servicios mutualizados, la cooperativa solicita un porcentaje (MOL, "margine operativo lordo", margen operativo bruto) equivalente al 14% del margen de los trabajadores. Esta cifra cubre todas las actividades de la cooperativa, las inversiones en nuevos proyectos y la remuneración de los miembros que trabajan cuando el cliente no paga.

A través de este modelo cooperativo, los trabajadores encuentran una solución a lo incierto de sus actividades y, trabajando juntos, obtienen mayor control al proponerse en el mercado y negociar mejores condiciones de trabajo. De esta manera, el modelo cooperativo de Doc Servizi, transmitido a las cooperativas de su red, da una respuesta concreta a la generalización actual del trabajo ilegal y el trabajo de escasa definición en Italia. De hecho, este modelo responde no solo a las necesidades de los músicos y artistas, sino también a las necesidades de los profesionales independientes y de los que trabajan en nuevos campos, ya que puede llenar el vacío y enfrentar las dificultades en aplicar el sistema de seguridad social, con un potencial que va más allá del sector del entretenimiento. Esta es también la razón por la que Doc Servizi nunca ha dejado de crecer, expandiendo su base social a nuevas profesiones y apoyando la creación de nuevas sociedades para satisfacer mejor las necesidades de sus miembros. Dada la apertura a nuevas profesiones y la plataforma tecnológica de alto nivel, Doc Servizi y su red se han definido como una red de profesionales organizados en una plataforma cooperativa (www.docservizi.it). De esta manera, el camino de la cooperativa entra en el movimiento de plataformas cooperativas (Venturi, 2018; De Biase, 2018; Scholz, 2018), que quiere contrarrestar las desigualdades de las grandes empresas de economía de intercambio (Uber, AirBnB, TaskRabbit, etc.) a través de la cooperación (Scholz, 2017; Scholz & Schneider, 2017).

Sin embargo, la combinación de estos elementos, además de que a menudo los miembros encuentran de forma autónoma sus oportunidades de trabajo, transforma a Doc Servizi en una cooperativa "especial" en comparación con otras cooperativas de trabajadores italianos. Por este motivo, aunque su modelo responde perfectamente a las necesidades específicas de sus miembros y, por lo tanto, al propósito social de una cooperativa de trabajadores, para los

inspectores de las instituciones laborales en Italia ha sido muy difícil comprender la originalidad y singularidad de su modo de operación durante su historia. En realidad, es un desafío para ellos entender una estructura en la que el empleador, al utilizar el contrato intermitente de manera legal pero inusual, se convierte en un facilitador de negocios para aquellos que de otra manera estarían aislados y fragmentados en el mercado laboral. Por esta razón, el modelo original de Doc Servizi todavía no está regulado por el Estado italiano, a diferencia del de sus primos franceses, y la cooperativa sigue viviendo en un "nicho" entre diferentes leyes a las que siempre ha intentado adaptarse.

No obstante, en 2014 se produjo un cambio positivo para Doc Servizi. Primero, se emitió un decreto dedicado a la seguridad de los técnicos ("Decreto Palchi e Fiere"). En segundo lugar, se firmó el primer acuerdo italiano de negociación colectiva (CBA) (Chiappa, 2014) para los profesionales de las artes que trabajan en una cooperativa. En ambos casos, Doc Servizi desempeñó un papel relevante como consultor, convirtiéndose en el portavoz de sus miembros. El decreto fue el primer documento de referencia importante en el campo de la seguridad en el mundo del entretenimiento, mientras que el acuerdo firmado por los principales sindicatos italianos marcó un cambio real no solo para el campo, sino también para Doc Servizi. De hecho, la firma de este acuerdo a nivel nacional ha dado un firme respaldo a la actividad de los miembros de la cooperativa, representando un primer paso hacia el reconocimiento de la naturaleza específica de Doc Servizi, y una oportunidad para regular el trabajo y apoyar la legalidad en el campo de las artes reglamentando muchos detalles del trabajo de los profesionales, tales como las tarifas mínimas, la seguridad y el horario de trabajo.

Este primer reconocimiento ha ayudado a Doc Servizi a fortalecer su posición en la defensa de quienes no siempre tienen la oportunidad de participar en debates sobre el mercado laboral italiano. Por esta razón, uno de sus objetivos es encontrar soluciones específicas para proteger a todos aquellos que trabajan en la zona gris, valorizando la toma de conciencia sobre las respuestas que encontraron para los trabajadores del mundo del entretenimiento y su impacto para todos los trabajadores que experimentan situaciones de trabajo discontinuo.

Una evolución de la cooperativa obrera clásica

La primera cooperativa fue creada en Rochdale en 1844 por un grupo de trabajadores textiles que decidieron establecer una empresa con diferentes propósitos y estructuras a partir de las formas clásicas de

producción. Por ello, concibieron una organización cuyo objetivo principal no fue el beneficio económico, sino la posibilidad de dar a sus miembros la oportunidad de ejercer cierto control sobre el mercado. En una empresa cooperativa, las ganancias se convierten en una herramienta para lograr los objetivos específicos de los miembros, que se definen en función de las necesidades compartidas a las que todos los asociados intentan responder (International Cooperative Alliance, 1995).

Por lo tanto, el modelo organizativo cooperativo de abajo hacia arriba para responder a las necesidades específicas de un grupo de personas es el mismo que dio origen a las Cooperativas de Actividades y Empleo de París y a Doc Servizi italiano. Ambas representan una evolución del modelo de cooperativas de trabajadores, ya que, aunque reúnen a los trabajadores en busca de mejores condiciones de trabajo y remuneración, en comparación con las ofertas del mercado, buscan este objetivo de una manera original, en comparación con la forma clásica en que siempre lo han hecho las cooperativas de trabajo.

Aunque creadas por diferentes razones y en marcos legislativos también diferentes, ambas cooperativas intentan satisfacer las necesidades de aquellos trabajadores que viven en los márgenes de la relación de dependencia. Y ambas cooperativas les ayudan a adquirir derechos sociales a los que de otra manera no tendrían acceso y a desarrollar su negocio mediante la oferta de servicios focalizados. Por lo tanto, el objetivo de referencia de ambas cooperativas es el trabajador que se encuentra en una zona gris en situaciones de trabajo discontinuo. Dichas formas de cooperación son una experimentación real en el marco de un área situada "fuera de ley" y donde todavía no existe una codificación clara del estatus de estos trabajadores situados entre el trabajo dependiente e independiente.

Coopaname, junto con todos los CAE franceses y Doc Servizi, representan grupos de profesionales fragmentados que han unido sus fuerzas para ser más fuertes en el mercado dentro de una realidad muy competitiva. Estos profesionales no solo están en desventaja al negociar las condiciones de trabajo con los clientes, sino que también tienen un acceso reducido a los derechos sociales. Para enfrentar estas dificultades, la cooperación ha sido elegida por algunos profesionales para construir una alternativa al aislamiento y la precariedad al tratar de compartir los costos de sus actividades e intercambiar buenas prácticas, conocimientos e incluso oportunidades de trabajo.

Como se acaba de describir, el funcionamiento de estas dos cooperativas es muy simple ya que de diferentes maneras en función de

la legislación de su país, ambas contratan al emprendedor y lo transforman en uno de sus empleados. El trabajador realiza su actividad individual y sus ganancias son transformadas por la cooperativa en salarios que incluyen el pago de contribuciones e impuestos. De esta manera los trabajadores obtienen todos los derechos sociales garantizados a un empleado. Además, la cooperativa es responsable de la gestión de todos los asuntos burocráticos (contables, legales, contratos, etc.), incluida la recaudación de deudas cuando sea necesario. Para la organización de estas actividades, la cooperativa retiene un pequeño porcentaje de la facturación de cada miembro.

Desde el punto de vista de los autoempresarios, este tipo de cooperativa actúa en la zona gris del trabajo, ofreciéndoles una especie de "paracaídas". En primer término la cooperativa es una "caja de herramientas" para los profesionales aislados, porque encuentran en una organización todas las respuestas a sus necesidades (contador, abogado, asesor laboral, etc.). En segundo lugar, la cooperativa también ofrece la posibilidad de acceder a los derechos sociales. En tercer lugar, la cooperativa tiene a su cargo la necesidad de negociar mejores condiciones de trabajo para sus miembros.

Incluso si Coopaname como Doc Servizi son cooperativas de trabajadores, la novedad de su modelo cooperativo es obvia al compararlo con la estructura clásica de una cooperativa de trabajadores. Esta se manifiesta en las transformaciones en cuanto a la forma de concebir la cooperativa que permite suponer una evolución de la cooperativa obrera clásica.

Un primer elemento significativo es que los empleados no reciben un pago según escalafones predeterminados. Es decir que la inclusión de los auto-empresarios al incorporarse a la cooperativa a partir de su actividad individual, sea cual sea, no implica la "nivelación" de sus ganancias por escalafones predefinidos, sino que el salario de cada trabajador se calcula sobre la base del ingreso real de su actividad. En esto se diferencia de las cooperativas de trabajadores de limpieza de mujeres, enfermeras o porteadores, donde el salario de cada trabajador se calcula sobre la base de escalafones específicos. Al respecto el mecanismo se puede ilustrar con el caso de un capacitador que se insertó recientemente por ejemplo en Coopaname y tiene una base de clientes limitada, no tendrá las mismas ganancias que un capacitador que ha estado trabajando en la cooperativa durante 10 años y cuenta con una sólida base de clientes. Se trata de situaciones diferentes en cuanto a ganancias y, por consiguiente a salarios. Teniendo en cuenta que los empleados ingresan como negocios individuales en el mercado,

sus negocios están subordinados a sus reglas altamente competitivas, que imponen diferentes tarifas en función del profesionalismo, la habilidad o el talento. Pero incluso de esta manera este modelo cooperativo respeta las reglas del mercado, el campo de la cooperación no siempre comprende su lógica, porque generalmente es la cooperativa que ingresa como negocio en el mercado y luego estructura sus actividades siguiendo las reglas del sistema de empleo clásico.

En este contexto, también existe una "anomalía" adicional, a saber, el hecho de que incluso si la cooperativa busca nuevas oportunidades de trabajo para sus empleados, ellos encuentran la mayoría de las oportunidades de trabajo por sí mismos. La autonomía se aplicó también a la estrategia de ventas, a la definición de tarifas (aún si la cooperativa impone algunas tarifas mínimas), a la elección de las condiciones de trabajo (cuándo, dónde, con quién, etc.). Aunque este sistema conduce a nuevas formas positivas de solidaridad consistentes con los valores de cooperación, como el hecho de que los empleados se ayuden entre sí en su búsqueda de oportunidades de trabajo, difiere claramente del funcionamiento clásico de una cooperativa de trabajadores. De hecho, una cooperativa de trabajadores puede ser considerada como un empleador similar al de una empresa no cooperativas.

Otra novedad consiste en la actividad de representación que tanto Coopaname como Doc Servizi han comenzado a realizar como portavoces de sus miembros. Es un nuevo rol debido al hecho de que unen a los trabajadores que, si estuvieran aislados, no tendrían acceso, por ejemplo, a la negociación colectiva. Cuando estos trabajadores se convierten en empleados, asumen automáticamente un estatus que los sindicatos reconocen en el esquema clásico para establecer diálogos con los empleadores en favor de los empleados. La única diferencia es que las cooperativas en sí mismas no son empleadores regulares, sino que se convierten en los voceros de los empleados frente a los sindicatos. Por lo tanto, el esquema clásico se ha invertido porque las cooperativas dan voz a una perspectiva que de otro modo habría estado totalmente fuera del alcance de los sindicatos.

¿Una "convergencia evolutiva" a nivel europeo?

La combinación de las innovaciones anteriores comporta algunas novedades "revolucionarias" en comparación con los esquemas de cooperación más clásicos y abre nuevos escenarios y nuevas rutas de cuestionamiento, por ejemplo, discutiendo el papel de los sindicatos

actuales y, por extensión, el de las cooperativas en el campo de la representación. Por otro lado, el componente revolucionario que se encuentra en ambas cooperativas ofrece la imagen de una "convergencia evolutiva" entre Francia e Italia. "Convergencia evolutiva" significa que en ambos países se han creado organizaciones que responden de manera análoga a necesidades similares y compartidas.

Esta tesis de la convergencia evolutiva se apoya también en el hecho de que estas dos sociedades nunca se reunieron antes de febrero del 2016 y, por lo tanto, se estructuraron de forma independiente durante más de veinte años.

No obstante los veinte años de separación, tanto Coopaname como Doc Servizi parecen estar en la zona gris como experimentaciones de nuevas formas de trabajo para responder a las dificultades de aquellos trabajadores que, queriéndolo o no, trabajan en los márgenes del trabajo dependiente. Ambas nacieron como cooperativas de trabajo para ofrecer a los trabajadores que se encuentran en situaciones de precariedad y situaciones de trabajo discontinuo: asistencia en el desarrollo de sus negocios; acceso a un estatus que garantiza la protección social de los empleados; y aunar fuerzas para negociar mejores condiciones de trabajo. Ambas son una alternativa concreta al aislamiento legal y social típico de la figura del "sujeto-empresario de sí mismo" y, al hacerlo, tienen muchos elementos en común.

Ambas están motivadas por la intención de negociar mejores condiciones de trabajo no solo para sus miembros, sino también para los trabajadores que viven en situaciones de trabajo discontinuo dentro de la zona gris del trabajo. Por lo tanto, aspiran a responder no solo a las necesidades de sus miembros, sino también a las necesidades de los trabajadores de nuestro tiempo. De hecho, Coopaname y Doc Servizi comparten el deseo de proponer una alternativa a los modelos clásicos de trabajo. Esta alternativa se basa en la propuesta del modelo cooperativo, en la acción de representación realizada siempre en colaboración y diálogo con los sindicatos, en la lucha contra el trabajo ilícito y la precariedad, y en la reflexión sobre el trabajo discontinuo. Una visión común que Coopaname y Doc Servizi traducirán en acciones conjuntas a nivel europeo.

Desde su reunión, Coopaname y Doc Servizi aúnan sus esfuerzos para construir una red de cooperativas similares a nivel europeo. Este proyecto tiene tres propósitos: estimular el espíritu emprendedor y las habilidades empresariales formando al personal de la empresa y facilitando el intercambio, el flujo y la creación conjunta de

conocimiento; simplificar el acceso de los trabajadores autónomos a los mercados de la UE a través de una red de cooperativas e instituciones y finalmente construir una red capaz de representar y reforzar a nivel local, nacional e internacional este modelo original de cooperación.

Actualmente cuatro compañías han decidido participar en el programa de Coopaname y Doc Servizi porque comparten los mismos principios y propósitos: se trata de la española Calidoscoop, la suiza Neonomia, la alemana Comit y la inglesa Gildedsplinters.

Calidoscoop¹¹ es una cooperativa de trabajadores fundada en Barcelona en 2011. La cooperativa es una agencia que apoya el desarrollo de la economía social y solidaria, el espíritu empresarial y la cooperación en Cataluña. En 2015 creó Cooperar per Emprade, una cooperativa con la misma estructura de una Cooperativa de Actividades y Empleo, pero el proyecto no funcionó por dos razones principales, algunas dificultades a nivel institucional debido al creciente control y limitación ejercidos por el gobierno sobre cierto tipo de cooperativas, lo que también afectó a Cooperar per Emprade y la dificultad para alcanzar la autonomía económica de la cooperativa. En este contexto, Calidoscoop ha presionado a nivel local para crear un estatus de cooperativa para la promoción empresarial en Cataluña (similar a un CAE) y para apoyar la actividad de contratistas independientes.

Neonomia¹² es una cooperativa de empleados empresarios fundada en 2016 en Ginebra. Con 19 cooperadores, es la única cooperativa en Suiza cuyo propósito es ofrecer al emprendedor por cuenta propia la oportunidad de convertirse en empleados empresarios, ofreciéndoles también un espacio de trabajo conjunto y una formación empresarial específica. Por este motivo, se enfrenta a dificultades como las limitaciones debidas a la legislación laboral suiza que es muy estricta en términos de nuevas experiencias y no es fácil de modificar.

Tanto para Calidoscoop como para Neonomia, pertenecer a la red internacional de CAE significa obtener ayuda en la actividad de *lobby* a nivel local y nacional.

Comit¹³ es una empresa consultora fundada en 2017 en Berlín. Tiene el propósito de apoyar a los trabajadores autónomos y pequeñas empresas francesas y alemanas. Trabajan principalmente sobre el modelo económico de una empresa y la oferta de trabajadores autónomos ofreciéndoles consultoría y capacitación específica. En

¹¹ www.calidoscoop.coop

¹² www.neonomia.ch

¹³ www.comit.berlin

Alemania encuentran algunas limitaciones a la formación de una cooperativa laboral de empresarios porque la creación de una cooperativa de este tipo presenta numerosas dificultades en el plano administrativo.

Gildedsplinters¹⁴ es una cooperativa de trabajadores fundada en 2015 que reúne a creativos de la industria de la publicidad. La cooperativa se define a sí misma como una "plataforma de ideación" donde los creativos se encuentran y combinan sus ideas para resolver los problemas del cliente. Los fundadores de Gildedsplinters, en el encuentro con Doc Servizi en julio de 2018 durante el Open Coop 2018 en Londres, decidieron encontrar la manera de convertirse en o crear la primera cooperativa de trabajadores que ofrece garantías y protecciones sociales para los trabajadores autónomos de la industria cultural y creativa en el Reino Unido.

Estas cuatro compañías compartieron con Coopaname y Doc Servizi el propósito de construir el modelo de una Cooperativa de Actividades y Empleo con el fin de encontrar una manera de establecer el estatus de empleado empresario que adapte este concepto a cada país. Este propósito se basa en la conciencia de las dificultades que enfrenta el autoemprendedor en diferentes países. Todas las compañías involucradas consideran necesario buscar una manera de apoyar a estos trabajadores de manera cooperativa y ayudarlos a combatir el aislamiento, mejorar las condiciones de trabajo y evitar la auto-explotación. Por esta razón, trabajan para encontrar formas adecuadas para brindar la misma protección que en el empleo clásico y apoyar la libertad en la gestión empresarial.

A modo de conclusión

La visión común entre diferentes compañías que hemos presentado a través de las experiencias permite construir una "convergencia evolutiva" y parece mostrar la necesidad compartida en Europa de encontrar soluciones a los límites y dificultades de los trabajadores de las zonas grises, aparentemente olvidados por el Estado.

A esto se agrega el surgimiento de soluciones de abajo hacia arriba que en realidad proponen estructuras y métodos mutualistas que existían incluso antes del nacimiento del propio Estado. Como se recordó anteriormente, la estructura cooperativa ha existido en Europa durante algunos siglos, comenzando con la experiencia de los pioneros de Rochdale que inventaron la estructura cooperativa para

¹⁴ www.gildedsplinters.coop

responder mutuamente a sus dificultades de subsistencia, mucho antes del nacimiento del Estado de bienestar social. Sin embargo, en este particular momento histórico, marcado por la crisis del trabajo y la del Estado social, la cooperación, una respuesta aparentemente antigua, más bien parece ser una respuesta indudablemente moderna a la gravedad de los problemas actuales.

Referencias

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

Ballon, J., Bodet, C., Bureau, M.-C., Corsani, A., De Grenier, N. & Desgris, A.-L. (2018). La investigación como herramienta de cambio democrático: la experiencia de dos cooperativas de actividades y de empleo. En *Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo*, 10, pp. 7-37.

Bertagna, G. (2014). Per un sistema superiore dell'istruzione e della formazione. Ritardi, urgenze, prospettive. In *Formazione Persona Lavoro*, 4(12).

Biagi, M. & Tiraboschi, M. (2012). *Istituzioni di diritto del lavoro*, Milano: Giuffrè Editore.

Bodet, C., De Grenier, N. & Lamarche, T. (2013). La coopérative d'activités et d'emploi à la recherche d'un modèle productif. In *Recma*, 329.

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

Bologna, S. & Banfi, D. (2011). *Vita da freelance. I lavoratori della conoscenza e il loro futuro*. Milano: Feltrinelli, digital edition.

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

Borghi, P., Mori, A., Semenza, R. (2018) Self-employed professionals in the European labour market. A comparison between Italy, Germany and the UK. In "European Review of Labour and Research".

Borghi, P., Cavalca, G., Fellini, I. (2016). Dimensions of precariousness: independent professionals between market risks and entrapment in

poor occupational careers. In *Work organisation, labour & globalization*, 10(2).

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

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

Bureau, M.-C. & Corsani, A.(2015). Les coopératives d'activités et d'emploi: pratiques d'innovation institutionnelle. *Revue française de socio-économie*, 15.

Bureau, M.-C. & Corsani, A. (2014). Du désir d'autonomie à l'indépendance. Une perspective sociohistorique. *La nouvelle revue du travail*, 5.

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

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

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

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

Doc Servizi (2015). La formazione passa dal web. *Doc Magazine*, 9 (2), p. 15.

De Biase, L. (2018). *Il lavoro del futuro*. Torino: Codice edizioni.

Foucault, M. (1997), *Society Must Be Defended: Lectures at the Collège de France, 1975-1976*. New York: St. Martin's Press.

Gorz, A. (2001). La personne devient une entreprise. Note sur le travail de production de soi. *Revue du MAUSS*, 2(18).

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

I-Wire (2018). I-Wire Independent Workers and Industrial Relations in Europe. Synthesis Report. Recuperado de <http://www.i-wire.eu>.

International Cooperative Alliance (1995). *Cooperative identity, values & principles*, Manchester Congress. Recuperado de <https://www.ica.coop/en/cooperatives/cooperative-identity>

D.lgs. n 81/2015. Art. 13. Presidenza de la República Italiana 15 giugno 2015

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

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

Nicoli, M. & Paltrinieri, L. (2014). Il management di sé e degli altri. *Aut aut*, 362.

Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) (2017) *OECD Employment Outlook 2017*. OECD Publishing, Paris. Recuperado de https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-en.

Rey, C. & Sitnikoff, F. (2006). Télétravail à domicile et nouveaux rapports au travail. *Revue Interventions économiques*, 34.

Scholz, T. (2018). *2018 & Onward*. En Supporting the platform coop ecosystem, 31 December 2018. Recuperado de <https://platform.coop/stories/where-we-are-at-2018-2019?fbclid=IwARlzmYtg7dKogaPWGGi8GhNBLkbfNMjIH4Ns99S4qe-o-OoNtTZwxMR97wU>

Scholz, T. (2017). *Uberworked and Underpaid. How workers are disrupting the digital economy*. Cambridge-Malden: Polity Press.

Scholz, T. & Schneider, N. (eds.) (2017), *Ours to hack and to Own. The rise of platform cooperativism, a new vision for the future of work and a fairer internet*. New York-London: OR Books.

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

Srnicek, N. (2017). *Platform Capitalism*. Cambridge (UK)-Malden MA (USA): Polity Press.

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

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 ?*. (Thèses - CNAM-CESTES Diplôme de dirigeant de coopérative d'activités et d'emploi. Francia

World Economic Forum (2016). *The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. Recuperado de http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf