



Doc Servizi e la sua rete: un esempio di alleanza tra cooperazione e sindacati nel mondo dello spettacolo, della creatività e della cultura

Chiara Chiappa e Francesca Martinelli***

1. Le professioni della cultura e spettacolo

Il sistema produttivo culturale e creativo italiano, secondo *Io sono cultura - Rapporto 2018*¹ realizzato da Symbola e Unioncamere, ad oggi coinvolge 414.701 imprese (6,7% del totale) che nell'insieme impiegano 1,5 milioni di persone, di cui la maggior parte, nonostante l'alto livello di formazione², è assunta con contratti di lavoro autonomo, a tempo determinato e part time³, con una forte prevalenza di impieghi intermittenti e discontinui. Anche la ricerca *Vita da artisti*⁴, studio pubblicato nel 2017 realizzato dalla Fondazione Giuseppe Di Vittorio e commissionato dalla Slc-Cgil, evidenzia che il lavoro nel settore dello spettacolo è caratterizzato da multi-committenza, discontinuità e forte mobilità, oltre a una generale difficoltà nelle condizioni economiche.

L'insieme di queste osservazioni trova conferma anche nell'analisi del campione delle sette cooperative facenti parte della rete di Doc Servizi e che ad oggi raggruppano circa 6.000 soci lavoratori che appartengono alla filiera dell'arte, della cultura, dell'innovazione digitale e della creatività⁵. Dall'analisi dei dati di questi lavoratori emerge una panoramica sui

* Presidente della Fondazione Centro Studi Doc.

** Direttrice della Fondazione Centro Studi Doc.

¹ Fondazione Symbola - Unioncamere 2019.

² Il 42% di coloro che operano in questo settore ha conseguito un titolo di studio terziario, contro il 21% di coloro che l'ha conseguito nel resto dell'economia.

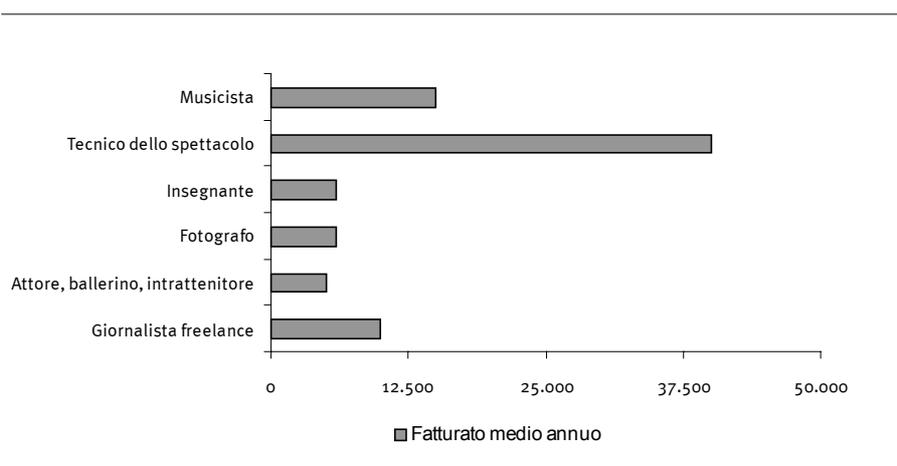
³ Fondazione Symbola - Unioncamere 2019, p. 88.

⁴ Fondazione Giuseppe Di Vittorio - Slc-Cgil 2017.

⁵ La Fondazione Centro Studi Doc ha realizzato una prima analisi dei dati aggregati di musicisti, tecnici dello spettacolo, insegnanti, fotografi, attori, ballerini, intrattenitori, giornalisti con riferimento al reddito, alla continuità lavorativa e alle spese sostenute nel corso dell'anno. Si tratta di dati che non rientrano nelle statistiche canoniche che utilizzano come

professionisti dell'arte e della creatività in Italia che racconta come, nonostante che le professioni prese in considerazione siano anche molto diverse per contenuto – così come non tutti rispondono alla stessa cassa previdenziale e alle stesse normative – tutti i lavoratori hanno in comune l'esperienza di una forte discontinuità nell'attività lavorativa a cui segue anche un reddito molto basso, come si osserva anche nella figura 1⁶. Interessante eccezione a questo quadro è rappresentata dalla categoria dei tecnici dello spettacolo, che, grazie alla forte sensibilità alla sicurezza sul lavoro, conquistano piano piano una certa distanza dal lavoro nero, che resta uno dei maggiori fattori di basso reddito per le altre categorie di professionisti prese in considerazione.

Figura 1 - Fatturato medio annuo (2018) dei professionisti dell'arte, la cultura e lo spettacolo (Elaborazione dati Fondazione Centro Studi Doc, 2019)



fonti istituzioni specifiche (ad esempio, i teatri stabili) o tecniche – come nel caso di *Vita da artisti* – di *snowball sampling*, perché i lavoratori sono gli stessi dipendenti della cooperativa e quindi i dati quantitativi sono direttamente reperibili.

⁶ Un dato tra l'altro coerente con quelli che riguardano il lavoro dei freelance analizzati, ad esempio, nella ricerca transeuropea I-Wire⁶, i cui risultati sono stati pubblicati nel 2018, e nella quale si osserva che in media i freelance guadagnano meno di 30.000 euro (lordi) all'anno (I-Wire - Independent Workers and Industrial Relations in Europe. Ricerca co-finanziata dalla Commissione Europea dal 2016 al 2018: www.i-wire.eu).

2. La nascita di Doc Servizi

Di fronte a un panorama così incerto e troppo spesso inquinato da lavoro sommerso e sfruttato, alcuni musicisti nel 1990 hanno costituito a Verona la cooperativa Doc Servizi⁷, fondata proprio per poter lavorare in regola e ottenere riconoscimento professionale, essendo per loro spesso preclusa – tranne i pochi casi di enti pubblici – la possibilità di ottenere un contratto di lavoro stabile per le caratteristiche intrinseche della propria professione, tra cui la multi-committenza, l'incostanza, la frammentarietà, l'impossibilità di esibire lo stesso spettacolo nello stesso luogo per lunghi periodi, e anche per la speciale normativa previdenziale che richiede necessariamente l'esistenza di un datore di lavoro. Queste difficoltà amministrative, unite all'inadeguata conoscenza da parte degli artisti delle regole che guidano il settore cui appartengono, hanno fatto sì che per questo tipo di professionisti il lavoro in cooperativa si sia sempre più manifestato come la soluzione ideale, per garantire la continuità e la costanza di un rapporto stabile pur nel rispetto dell'individualità artistica. È in quegli anni, quindi, che si sviluppa il modello delle cooperative di spettacolo, di cui nel tempo Doc Servizi è diventato l'esempio più evoluto e strutturato. Nel 2018 Doc Servizi ha associato più di 5.000 soci lavoratori, suddivisi in 33 filiali in tutta Italia, con un fatturato di 52 milioni di euro.

Il successo di Doc Servizi è dovuto all'esplorazione di un territorio nebuloso e mutevole: quello a cavallo tra il lavoro autonomo tipico dei liberi professionisti e il lavoro subordinato storicamente strutturato e organizzato dalle cooperative di lavoro. Doc Servizi si configura perciò come un'evoluzione della cooperativa di produzione e lavoro, proponendosi come cooperativa di autogestione (Martinelli e Chiappa 2019) tra professionisti liberi, indipendenti, operanti in un mercato frammentato e usualmente appartenenti alla cosiddetta «zona grigia» del lavoro (Martinelli 2017). Aggregandosi in cooperativa, i soci diventano proprietari ma allo stesso tempo «prestatori subordinati» che si obbligano a collaborare nell'impresa prestando il loro lavoro intellettuale o manuale alle dipen-

⁷ Doc Servizi: www.iprofessionistidellospettacolo.docservizi.it.

denze e sotto la direzione generale della cooperativa, con i criteri individuati dall'art. 2094 del codice civile⁸.

3. Un contratto per il lavoro intermittente

Gli artisti riuniti nella cooperativa Doc Servizi e assunti come lavoratori subordinati hanno ottenuto diritti sindacali, stabiliti grazie all'accordo interconfederale recentemente rinnovato il 12 dicembre 2018, trattamenti retributivi minimi stabiliti nei Ccnl, diritti previdenziali e sociali come la pensione Ivs, l'indennità di malattia, di maternità, di infortunio, gli assegni familiari, oltre all'indennità Naspi di disoccupazione per tutti i giorni non lavorati grazie all'utilizzo del contratto intermittente senza obbligo di rispondere alla chiamata, oggi disciplinato dagli artt. 13-18 del d.lgs. 81/2015 del Jobs Act: «Il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi».

Questo contratto è risultato fondamentale per 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. In capo al datore di lavoro rimane l'obbligo di effettuare la comunicazione preventiva all'Ispektorato del lavoro introdotta dalla legge 92/2012, ma vengono risparmiati i costosissimi adempimenti amministrativi incombenti sul datore di lavoro ogni qualvolta questo attiva una nuova assunzione, anche di un solo giorno (come spesso succede nello spettacolo)⁹. È quindi palese che,

⁸ Art. 2094 del codice civile: «È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore».

⁹ Si consideri che ad ogni singola assunzione il datore di lavoro deve adempiere alla comunicazione Unilav al Centro per l'Impiego, alla redazione di specifico contratto di scrittura, alla redazione del Lul, alla Cu dei redditi erogati, alla dichiarazione nel mod. 770, all'autoliquidazione del premio Inail, e nei casi previsti dal Dvr anche alla visita medica di idoneità sanitaria.

soprattutto nelle cooperative in cui sono i soci stessi a godere dei positivi risultati di esercizio, il risparmio di tutti questi adempimenti va a diretto vantaggio dei lavoratori che possono quindi pretendere un maggior cachet. Nel regolamento interno approvato ai sensi della legge 142/2001 di Doc Servizi hanno stabilito inoltre la loro piena autonomia di organizzazione nella gestione della propria attività e della relazione con i committenti (quando, con chi, dove lavorare, per quale compenso, ecc.) tramite una elaborata piattaforma informatica gestita in house su cui interagiscono tramite password – fermo restando il principio del pieno rispetto dei contratti collettivi. Attraverso la piattaforma i soci lavoratori cooperano tra loro e condividono con la direzione ogni aspetto della loro vita associativa e produttiva, con assoluta trasparenza e consapevolezza dei reciproci diritti e doveri.

In questo modo le professioni tipicamente autonome, come quelle artistiche, non sono condannate a subire l'isolamento sul mercato, essendo conciliate con le tutele dei lavoratori dipendenti e con l'appartenenza a una comunità.

4. L'ingresso nel mondo della rappresentanza

Dopo una prima fase di accompagnamento e sensibilizzazione, Doc Servizi fa il suo ingresso in una nuova fase, quella della sicurezza e della ricerca della legalità, quando nel 2011 gli esperti del Centro Studi Doc – rispondendo alla richiesta di aiuto di tecnici non solo di Doc ma di tutto il settore – promuovono coinvolgendo le organizzazioni sindacali il «Tavolo per la legalità e sicurezza nello spettacolo», istituito per elaborare buone prassi di sistema al fine di proteggere i lavoratori dello spettacolo dai rischi degli incidenti di lavoro (Martinelli 2017).

Questo tavolo nasce dopo un evento che ha sconvolto tutto il mondo della musica: la morte il 12 dicembre 2011 del giovane tecnico Francesco Pinna a causa del crollo del *ground support* durante l'allestimento del palco per il concerto del cantante Jovanotti a Trieste. Inoltre, proprio durante una delle riunioni del tavolo un altro terribile evento colpisce il mondo dello spettacolo: il 5 marzo 2012 muore il *rigger* Matteo Armellini durante la preparazione del palco per il concerto di Laura Pausini al Palacalafiore di Reggio Calabria.

Da questo momento il tavolo ha cominciato un percorso che Doc Servizi ha sostenuto decisamente, offrendo spazi per le riunioni, mettendo in campo conferenze per responsabilizzare la filiera, attivando corsi di formazione interregionali. Il risultato è la nascita di un confronto tra attori che fino a quel momento non avevano mai parlato gli uni con gli altri e che riunisce i principali organismi attivi nel mondo dello spettacolo, le cooperative, i sindacati, l'Agis (Associazione Generale Italiana dello Spettacolo), ispettori dell'Asl, ispettori Dtl (Direzione Territoriale del Lavoro), i *services*, Assomusica, Inail. Ne sono scaturite due normative che hanno rivoluzionato il settore: il «Decreto palchi e fiere» del 22 luglio 2014 specifico per cantieri dello spettacolo, e il primo contratto collettivo nazionale per artisti, tecnici e amministrativi assunti in cooperativa firmato il 6 novembre 2014 a Roma dalla Cgil, Cisl e Uil e Agci, Confcooperative e Legacoop (Chiappa 2014): il contratto, avente forza di legge tra le parti, regola il lavoro sia di artisti che di tecnici o amministrativi, tutti ugualmente importanti, dipendenti di cooperative o imprese sociali del settore cultura e spettacolo. Inoltre nel Ccnl è stato previsto oltre al contratto intermittente lo *smart working*. Le regole condivise e valide su tutto il territorio nazionale hanno potuto rappresentare i diritti dei lavoratori e dei soci nei confronti dei committenti e del mercato contro il *dumping* del lavoro nero o sottopagato. Il Ccnl è preceduto dalla dichiarazione che ha accompagnato tutta la filosofia nella stesura del testo, proposto proprio dai consulenti del Centro Studi Doc seduti al tavolo di contrattazione: «Il vigore e la vitalità dello spettacolo dipendono dal benessere dei lavoratori dello spettacolo in quanto individui e in quanto collettività». Non c'è spettacolo senza artisti, essendo essi stessi spettacolo con i loro corpi, le loro mani, le loro voci.

5. La doppia natura del «socio lavoratore»

Il confronto iniziato nel 2011 con i sindacati ha fatto emergere con chiarezza la particolarità che presenta la doppia natura del «socio lavoratore» iscritto in cooperativa: il conflitto sociale tipico nel rapporto impresa-lavoratore viene meno e i sindacati e le cooperative diventano insieme alleati contro gli abusi del mercato e del lavoro nero.

I soci lavoratori non sono solo lavoratori dipendenti della cooperativa di

produzione e lavoro¹⁰, ma in quanto soci si uniscono in cooperativa per raggiungere obiettivi che da soli non raggiungerebbero. I soci sono quindi al contempo imprenditori della stessa e partecipano democraticamente alle decisioni imprenditoriali e di bilancio attraverso il principio «una testa, un voto». In particolare, i soci lavoratori di Doc Servizi, se isolati, non avrebbero accesso, ad esempio, alla contrattazione collettiva, ma essendo anche dipendenti assumono automaticamente uno status rappresentabile dai sindacati; tuttavia, lo schema classico della rappresentanza viene ribaltato, perché è la cooperativa stessa che dà voce alla prospettiva di lavoratori discontinui, che spesso sono difficilmente raggiungibili dai sindacati (Avogaro 2019; Borghi, Mori, Semenza 2018; De Vita, Lucciarini, Pulignano 2018; Marino, Bernaciak, Mrozowicki, Pulignano 2018; Pulignano, Carrieri, Baccaro 2018), proprio perché con questa doppia veste di lavoratore e socio manca il conflitto tipico dei comuni rapporti di lavoro.

Del resto, Doc Servizi ha rinvenuto l'alleanza tra mondo sindacale e della cooperazione nell'emanazione della legge 142/2001, nel punto in cui si afferma che «le società cooperative sono tenute a corrispondere al socio lavoratore un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e, comunque, non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine». La successiva legge 31/2008 all'art. 7 ha chiarito che tali trattamenti minimi sono quelli «stabiliti dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria». Di fatto quindi, le società cooperative sono le uniche organizzazioni del nostro paese in cui è obbligatorio applicare retribuzioni non inferiori a quelle stabilite nei Ccnl stipulati con Cgil, Cisl e Uil. Vale la pena di ricordare come tale disposizione sia frutto anche del protocollo d'intesa

¹⁰ La disciplina del rapporto di lavoro applicabile ai soci delle cooperative di produzione e lavoro è stabilita dalla legge 142 del 3 aprile 2001, la quale decreta che: «Il socio lavoratore di cooperativa stabilisce con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo un ulteriore rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, [...], con cui contribuisce comunque al raggiungimento degli scopi sociali. Dall'instaurazione dei predetti rapporti associativi e di lavoro in qualsiasi forma derivano i relativi effetti di natura fiscale e previdenziale e tutti gli altri effetti giuridici rispettivamente previsti dalla presente legge, nonché, in quanto compatibili con la posizione del socio lavoratore, da altre leggi o da qualsiasi altra fonte».

sottoscritto nel settembre 2007 dal Governo con Lega delle Cooperative, Confcooperative, Agci, Cgil, Cisl e Uil. Rinnovato recentemente dall'accordo interconfederale del 12 dicembre 2018.

6. Gli accordi di secondo livello per supportare i soci lavoratori

Consapevole che la doppia figura di socio e di lavoratore può comportare in alcuni casi una «confusione di interessi», Doc Servizi ha sempre cercato un confronto costruttivo con le organizzazioni sindacali, concretizzatosi anche nella collaborazione per la sicurezza per i cantieri dello spettacolo ma soprattutto con la firma di accordi di secondo livello per specifiche esigenze dei lavoratori del settore. Il primo esempio è l'accordo sulla stagionalità per l'assunzione a tempo determinato di insegnanti di musica, teatro e danza: essendo previste tra le attività stagionali del d.p.r. 1525 solo le attività formative, e non le attività educative rivolte a minori, questo accordo firmato nel 2014 ha permesso fino ad oggi a più di 600 insegnanti di essere assunti con contratto subordinato anziché improbabili contratti di co.co.pro, voucher, prestazioni occasionali o lavoro nero.

Il positivo rapporto della cooperativa con le organizzazioni Cgil, Cisl e Uil ha, inoltre, permesso la stipula di sei accordi di secondo livello finalizzati al riconoscimento di premi di produttività, ottenendo negli anni 2017 e 2018 anche la parziale decontribuzione e detassazione dei premi erogati ai lavoratori. Gli accordi sulla produttività premiano l'innovazione, la lotta agli infortuni, la partecipazione dei lavoratori nell'autogestione produttiva e commerciale, con il monitoraggio di commissioni paritetiche sui piani partecipativi (Pos); negli accordi viene determinata la modalità di calcolo del risultato economico attribuito come premio ai singoli lavoratori, in base al quale – fermo restando un margine operativo lordo (Mol) per la copertura dei costi generali della cooperativa prestabilito e monitorato mensilmente con un attento controllo di gestione – dopo aver calcolato le retribuzioni di ciascuno in base al Ccnl per il livello di riferimento, e tolti i costi diretti e indiretti di produzione, tutto l'ulteriore risultato positivo derivante dalle singole commesse viene corrisposto al socio lavoratore come premio di risultato. Il contributo per i costi generali è proporzionalmente distribuito in modo uguale tra i soci, in spirito

di solidarietà, a prescindere dal cachet ottenuto dai singoli: non bisogna dimenticare che nello spettacolo la differenza dei cachet riconosciuti dai committenti può essere abnorme, essendo imprescindibile l'apporto personalistico di competenze artistiche.

Nel settembre 2018 – dopo un'attenta ricognizione dei bisogni di tutti i lavoratori assunti – il positivo rapporto con le organizzazioni sindacali ha portato alla stipula di un importante accordo sul welfare, per cui sono stati concordati numerosi interventi per la genitorialità con aumento di permessi per paternità, un mese aggiuntivo di congedo parentale, smart working per genitori o *caregiver*, integrazione di indennità di maternità, formazione per rientri da congedi. Sono state previste anche possibilità di modifica di tempi di lavoro in entrata e uscita ed erogazione di beni e servizi con condizioni agevolate e detassate. Nei casi in cui ne ricorra la possibilità il premio può anche godere della detassazione fiscale o essere trasformato in beni cosiddetti di welfare.

7. L'impegno per la sicurezza dei lavoratori

Con il fermo impegno di arrivare al risultato «infortuni zero» e promuovere la sicurezza e la salute dei lavoratori, nella consapevolezza che la vita umana vale più di qualsiasi ricchezza, nel 2012 Doc Servizi inizia un percorso di lotta radicale contro l'illegalità e il caporalato, una forma di gestione illecita del lavoro dei tecnici che avalla la precarietà e l'assenza di diritti nel settore. A partire dall'agosto 2012, Doc Servizi rifiuta di inviare i tecnici nei cantieri dove le condizioni di sicurezza sul lavoro non sono rispettate. Se, in un primo momento, questa scelta risulta impopolare perché mette in difficoltà i tecnici che temono di perdere occasioni di lavoro in un sistema storicamente opaco, già dopo qualche mese la situazione cambia: i tecnici prendono coscienza del fatto che lavorare in regola permette di lavorare senza rischi e cominciano a iscriversi alla cooperativa; i grandi committenti iniziano a lavorare con Doc Servizi, consapevoli che la rigidità della cooperativa evita situazioni pericolose per i lavoratori e quindi anche per loro. Da questo momento, il numero dei tecnici iscritti a Doc Servizi aumenta fortemente, così come il numero delle grandi imprese che vogliono lavorare con la cooperativa.

La filosofia sulla sicurezza voluta dai soci di Doc Servizi però non è mai stata ispirata alla sola mancanza di infortuni sul luogo di lavoro, ma alla tutela del lavoratore e della sua dignità in quanto persona, oltre quindi la sua presenza sui luoghi di lavoro (Menduto 2019). Dall'adozione di questa filosofia – espressa soprattutto con la fondazione del «Tavolo per la legalità e la sicurezza nello spettacolo» – sono state attivate numerose e significative scelte imprenditoriali, la più importante delle quali – trattando soprattutto servizi presso luoghi non di diretta gestione – è l'impegno nella formazione.

In qualità di Centro Formazione Aifos, Doc Servizi ha concluso corsi di formazione per 4.149 lavoratori nel 2017 (di cui 2.031 in aula e 2.053 in *e-learning*) e 3.453 lavoratori nel 2018 (di cui 1.546 lavoratori in aula e 1.907 in *e-learning*).

8. Oltre lo spettacolo: una rete anche per le professioni innovative

Con i cambiamenti avvenuti negli ultimi anni nel mercato del lavoro, le anomalie tipiche del lavoro artistico finiscono per colpire altre professioni. Per questa ragione la soluzione proposta da Doc Servizi per gli artisti porta alla gemmazione di nuove cooperative e società con l'obiettivo di coprire tutta l'industria culturale e creativa. Oggi così Doc Servizi appartiene a una serie di reti d'impresa e ne promuove una denominata «Doc Net»¹¹ composta da nove società che contribuiscono al bene comune, cioè quello di una maggiore competitività sul mercato, offrendo a soci o committenti servizi sempre più completi e a costi di gestione più bassi possibile (Doc Servizi 2018).

Le società della rete Doc 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; Doc Press, cooperativa

¹¹ La rete del mondo Doc: www.docservizi.it.

di giornalisti e addetti stampa; Doc Libris, consorzio cooperativo dedicato alla filiera dell'editoria indipendente. Tutte queste realtà insieme contano più di 6.000 membri e hanno chiuso il 2018 con un volume d'affari di 59,5 milioni di euro.

A livello organizzativo, i soci lavoratori di Doc Servizi e delle altre cooperative della rete hanno costruito nell'arco degli anni un'architettura modulare e articolata per meglio coordinare il proprio lavoro (Martinelli 2019) I soci lavoratori infatti gestiscono le loro attività economiche attraverso una puntuale contabilità analitica delle singole prestazioni, organizzando la gestione contrattuale, il servizio di recupero crediti, la consulenza nell'organizzazione di eventi o la facilitazione di progetti imprenditoriali, gli strumenti di lavoro, l'organizzazione della sicurezza con la formazione iniziale obbligatoria, accessibile anche sotto forma di *e-learning* (Cefalo 2015, p. 15), la formazione specializzata (Cefalo 2016). È stata creata un'agenzia di viaggio per supportare la mobilità dei soci che appartengono al mondo dello spettacolo e, in determinati casi, portare il pubblico agli eventi, così come una piattaforma *e-commerce* per vendere i prodotti (libri, cd, dvd, dipinti, prodotti artigianali, ecc.). 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, ecc.) e *business unit* (ad esempio, Doc Com, Doc Academy, Doc Live Classic, ecc.). Per gestire tutte queste attività Doc Servizi ha costruito una piattaforma con tecnologia in house (Martinelli, Chiappa 2019) che è basata su una tecnologia scalabile e replicabile che la rende adattabile ai diversi progetti delle cooperative e delle società della rete, a cui viene messa a disposizione anche per realizzarne ulteriori sviluppi a seconda delle esigenze.

9. Le piattaforme digitali cooperative

L'esperienza di Doc Servizi non racconta però solo di come, riuniti in cooperativa, i lavoratori trovino una soluzione all'incertezza delle proprie

attività, ma anche di come lavorando insieme possano negoziare migliori condizioni di lavoro e di mercato in stretta sinergia con le organizzazioni sindacali.

Doc Servizi, attraverso la Fondazione Centro Studi Doc sin dagli eventi del 2011, partecipa alle elaborazioni pubbliche e politiche in tema di protezioni sociali e diritto del lavoro riguardanti non solo i propri soci, ma tutti i lavoratori che appartengono al settore dello spettacolo e alla zona grigia del lavoro. 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 (Martinelli 2018), inclusi i lavoratori su piattaforma. Infatti oggi, al tempo della gig economy, l'economia dei lavoretti, gli artisti si confermano involontari precursori dei tempi: basti ricordare che l'espressione «gig economy» è mutuata dal mondo della musica, dove il termine «gig», da «engagement», «ingaggio», indica una performance legata a un singolo ingaggio e pertanto unica e saltuaria (Giorgiantonio e Rizzica 2018, p. 5). Una situazione che riguarda un numero sempre crescente di lavoratori.

Coerentemente con questo punto di vista, la Fondazione Centro Studi Doc sta portando avanti questa prospettiva anche partecipando al rinnovo del primo contratto collettivo per soci di cooperative e imprese sociali siglato nel 2014¹² e che si è aperto il 30 ottobre 2018 con il tavolo di lavoro tra Cgil, Cisl e Uil e Legacoop, Confcooperative e Agci. La presidente della Fondazione, Chiara Chiappa, ha proposto sia di ampliare l'applicazione del contratto alle attività di tutti i professionisti del settore culturale e creativo sia di includere nell'accordo anche le piattaforme cooperative che operano nelle industrie culturali e creative¹³, di cui Doc Servizi è un esempio. Tali piattaforme sono definite nella nota di Chiara Chiappa come: «piattaforme digitali di contenuti che, pur mantenendo una organizzazione parzialmente industriale, contengono anche *vaste aree*

¹² Firmato il Ccnl lavoratori dello spettacolo in cooperativa, in *Slc-Cgil*, 7 novembre 2014: www.slc-cgil.it/2014/11/ccnl-cooperative-lavoratori-dello-spettacolo/.

¹³ C. Chiappa, *Proposta per direzione 18 ottobre 2018 - Verbale riunione del 20/09/2018*.

non intermedate dal mercato e basate su una economia di condivisione e di scambio volontario, densa di contenuti creativi e intellettuali con una significativa componente di contenuti culturali e scientifici generati dagli utenti»¹⁴.

Pur riguardando solo il mondo cooperativo, se il tavolo di lavoro affronterà anche la regolamentazione delle piattaforme cooperative si potrebbe non solo garantire il rispetto di una serie di presupposti concordati con i principali sindacati, ma anche rappresentare un primo riferimento per la contrattazione con piattaforme digitali non cooperative.

Riferimenti bibliografici

- Avogaro M. (2019), *New Perspectives for Workers' Organizations in a Changing Technological and Societal Environment*, in *Comparative Labour Law & Policy Journal*, vol. 40, n. 2.
- 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*, vol. 24, n. 4, pp. 405-419.
- Cefalo C. (2016), *A Verona una due giorni dedicata ai social network*, in *Doc Magazine*, vol. 3, n. 10.
- Cefalo C. (2015), *La formazione passa dal web*, in *Doc Magazine*, vol. 2, n. 9.
- Chiappa C. (2018), *Proposta per direzione 18 ottobre 2018 - Verbale riunione del 20 settembre*.
- Chiappa C. (2014), *Sintesi Cnl allegata al contratto*.
- De Vita L., Lucciarini S., Pulignano V. (2018), *Quali relazioni industriali per i lavoratori autonomi della digitalizzazione?*, in *Quaderni di rassegna sindacale*, vol. 9, n. 2.
- Cgil-Slc (2014), *Firmato il Cnl lavoratori dello spettacolo in cooperativa*, in *Sindacato*

¹⁴ C. Chiappa, *Proposta per direzione 18 ottobre 2018 - Verbale riunione del 20/09/2018*. Il 20 settembre si sono riuniti al Palazzo della Cooperazione in Roma i rappresentanti di Legacoop CulTurMedia, di Coopcultura, turismo e sport, di Agci Culturalia, con i responsabili delle relazioni industriali di Legacoop, Agci e Confcooperative. Presenti: Debora Violi, Franco Pagnoni, Fabio Linfozzi, e Sabina Valentini per Confcooperative, Roberto Calari, Chiara Chiappa, Idanna Matteotti e Antonio Zampiga per Legacoop, Carlo Scarzanella, Giuseppe Pisa e Giuseppe Gizzi per Agci.

dei lavoratori della comunicazione, 7 novembre (www.slc-cgil.it/notizie-produzione-culturale/notizie-spettacolo/1032-ccnl-cooperative-lavoratori-dello-spettacolo.html).

- Doc Servizi (2018), *Bilancio sociale 2017. La rete Doc*, Verona.
- Fondazione Giuseppe Di Vittorio - Slc-Cgil (2017), *Vita da artisti. Ricerca nazionale sulle condizioni di vita e di lavoro dei professionisti dello spettacolo*, 4 maggio.
- Fondazione Symbola - Unioncamere (2019), *Io sono cultura - Rapporto 2018. L'Italia della qualità e della bellezza sfida la crisi*, Quaderni di Symbola, vol. 8.
- I-Wire - Independent Workers and Industrial Relations in Europe. Ricerca cofinanziata dalla Commissione Europea dal 2016 al 2018 (www.i-wire.eu).
- Marino S., Bernaciak M., Mrozowicki A., Pulignano V. (2018), *Unions for Whom? Union Democracy and Precarious Workers in Poland and Italy*, in *Economic and Industrial Democracy*, doi: <https://doi.org/10.1177/0143831X18780330>
- Martinelli F. (2019), *Rispondere alle esigenze di un mondo del lavoro frammentato: la sfida di Doc Servizi*, in Croce C., Prevete C., Zucca A. (eds.), *Porte Girevoli. Contributi di ricerca e buone pratiche sul lavoro marginale e le nuove vulnerabilità sociali*, Fondazione Giangiacomo Feltrinelli, Milano.
- Martinelli F. (2018), *Il lavoro e le piattaforme digitali: nuove forme di segregazione sociale o nuove modalità di innovazione cooperativa?*, in *Working Paper Fondazione Tarantelli*, n. 13, pp. 24-30.
- Martinelli F. (2017), *Autonomie professionnelle, entrepreneuriat et coopération. Le cas des Coopératives d'Activités et d'Emploi en France*, Tesi di Dottorato, Discussion 6 maggio, Università di Bergamo e Paris VIII Vincennes-St.-Denis ([https://aisberg.unibg.it/handle/10446/77189#](https://aisberg.unibg.it/handle/10446/77189#.WpPjcyOh1p8)).
- Martinelli F., Chiappa C. (2019), *Doc Servizi, una rete di professionisti su piattaforma cooperativa*, in *Professionalità*, vol. 34, n. 4, pp. 63-68.
- Menduto T. (2019), *D.lgs. 81/2008: la difficile applicazione ai lavoratori non standard*, Puntosicuro.it, 5 marzo.
- Pulignano V., Carrieri D., Baccaro L. (2018), *Industrial Relations in Italy in the Twenty-First Century*, in *Employee Relations*, vol. 40, n. 4.

ABSTRACT

Nel 1990 alcuni professionisti nel settore della musica e teatro si riuniscono nella cooperativa Doc Servizi: in qualità di soci lavoratori trovano riconoscimento professionale e

Doc Servizi e la sua rete

tutele sociali, negoziando migliori condizioni di lavoro, di sicurezza e di mercato in stretta sinergia con le organizzazioni sindacali. La loro esperienza oggi viene mutuata alle nuove attività dell'innovazione e creatività, nella gig economy, oltre al settore dello spettacolo.

DOC SERVIZI AND ITS NETWORK: AN EXAMPLE OF AN ALLIANCE
BETWEEN COOPERATION AND TRADE UNIONS IN THE WORLD OF
ENTERTAINMENT, CREATIVITY AND CULTURE

In 1990 some professionals of the music and theater field reunite themselves in the Doc Servizi cooperative: as working members, they found professional recognition and social protection, and negotiate better working, safety and market conditions in close synergy with trade unions. Their experience today is borrowed from new in innovative and creative activities, in the gig economy, beyond the entertainment sector.