



Foglio d'informazione 53

Lavoro su piattaforma e promozione della salute

Abstract

La diffusione dell'accesso a Internet e della digitalizzazione ha favorito lo sviluppo del lavoro su piattaforma, conosciuto anche come «*gig work*» o «*crowd work*». Questo termine indica il collegamento tra clienti e fornitori di servizi attraverso una piattaforma Internet di proprietà di una società terza. In Svizzera, quasi una persona su cinque si procura un reddito, principale o secondario, proprio attraverso le piattaforme. Le persone possono guadagnarci in autonomia, libertà e possibilità di guadagni finanziari, mentre le imprese dal canto loro in flessibilità della mano d'opera e abbattimento dei costi. Probabilmente l'attuale contesto della pandemia di Covid-19 ha enfatizzato il fenomeno. Tuttavia, emergono degli interrogativi in merito alla salute delle persone interessate, relativamente ai vincoli temporali, all'isolamento delle lavoratrici e dei lavoratori e alle diverse pressioni, soprattutto in assenza di un lavoro alternativo retribuito come dipendente. La gestione della salute in azienda si trova di fronte a nuove sfide, legate soprattutto alla difficoltà di raggiungere queste persone che sfuggono ai tradizionali dispositivi di prevenzione e di salute sul lavoro.

1 Introduzione

Consegna di pasti e corsi a domicilio, trasporto di persone a cura di privati, lavori di pulizia, servizi legali, traduzioni, progettazione grafica, ecc.: da qualche anno queste attività possono essere assegnate a terzi tramite piattaforme web. L'isolamento dovuto alla pandemia di coronavirus ha conferito una maggiore visibilità e dinamica a questo tipo di servizi.

Per le imprese i vantaggi sono da ricercare nella flessibilità della mano d'opera e nell'abbattimento dei costi, come i contributi previdenziali, l'estensione e l'allestimento dei locali o ancora l'acquisto di materiale [1]. Per quanto riguarda le persone, possono trovarvi la possibilità di guadagni finanziari, indipendentemente dal loro livello di qualifica. Tuttavia, in determinati settori, il lavoro su piattaforma entra in

competizione con l'impiego tradizionale, diventando addirittura la norma imposta ai lavoratori [2,3,4]. Queste evoluzioni possono avere conseguenze negative sulla loro salute quando portano all'isolamento, all'insicurezza economica o a una maggiore pressione sulla produttività.

Indice

1	Introduzione	1
2	Il lavoro su piattaforma: definizioni e situazione in Svizzera	2
3	Impatti sulla salute psichica	4
4	Sfide e opportunità per la gestione della salute in azienda	6
5	Conclusioni	8
6	Bibliografia	9

In che modo questa forma di lavoro influenza la salute psichica? Quali sfide e quali opportunità presenta per la gestione della salute in azienda (GSA)? Attraverso questo Foglio d'informazione, Promozione Salute Svizzera desidera rispondere a queste due domande, partendo da elementi tratti da pubblicazioni scientifiche e istituzionali nonché da esperienze fatte dai propri partner.

2 Il lavoro su piattaforma: definizioni e situazione in Svizzera

2.1 Definizioni

Il principio dell'economia di piattaforma consiste nel mettere in contatto fornitori di servizi con richiedenti (imprese o privati), attraverso piattaforme fornite da società [1,4,5,6]. Questi servizi si distinguono per quattro caratteristiche [2]:

- agevolano le transazioni utilizzando piattaforme online o applicazioni mobili;
- utilizzano sistemi di rating dei fornitori di servizi da parte degli utenti;
- offrono alle lavoratrici e ai lavoratori una certa flessibilità nello scegliere gli orari;
- obbligano le lavoratrici e i lavoratori a procurarsi da sé gli strumenti o i beni necessari per lavorare.

La piattaforma stabilisce gli incarichi, le scadenze e l'importo della propria commissione. In alcuni casi le lavoratrici e i lavoratori ricevono notifiche attraverso un'applicazione che li informa circa la disponibilità di un lavoro. In altre circostanze devono consultare proattivamente delle offerte di lavoro attraverso un'applicazione o un sito Internet. Talvolta viene loro richiesto di inviare un preventivo nell'ambito di una gara d'appalto [7]. Molto spesso la piattaforma controlla il compenso nonché l'esecuzione del lavoro e il rendimento della lavoratrice o del lavoratore, sulla base delle valutazioni dei clienti [1,6].

Gli incarichi possono essere svolti in una determinata prossimità geografica, se non addirittura in contatto diretto con il cliente. È il caso ad esempio del trasporto di persone, delle consegne o dei lavori di manutenzione. Altre attività possono essere svolte ovunque nel mondo, sul *cloud* (ad. es. lavori di design,

redazionali o piccoli incarichi amministrativi), offrendo così un'enorme flessibilità geografica e spesso temporale. In entrambi i casi, gli incarichi possono consistere in micro-attività (piuttosto brevi e in generale relativamente semplici) o in macro-attività (più complesse e che necessitano di più tempo e maggiori qualifiche) [4].

Per alcune persone che lavorano su piattaforma questo tipo di lavoro rappresenta la loro unica fonte di reddito, per altre si tratta di un modo per arrotondare stabile e per altre ancora di un modo per arrotondare occasionale o addirittura sporadico [7,8]. Non esiste ad oggi una definizione riconosciuta e armonizzata di questi lavoratori e lavoratrici. E anche il loro statuto contrattuale è incerto. In numerosi paesi sono in corso dei procedimenti per fare chiarezza in merito. La maggior parte dei fornitori di piattaforme li considerano una sorta di freelance. Pertanto, devono assumersi tutti i costi (acquisto del materiale, formazione, previdenza sociale, ecc.) e non sono coperti dall'obbligo giuridico in capo ai datori di lavoro di proteggere la salute e la sicurezza dei loro dipendenti. Inoltre, sfuggono ai dispositivi volontari di GSA messi in campo dai datori di lavoro per promuovere il benessere del loro personale.

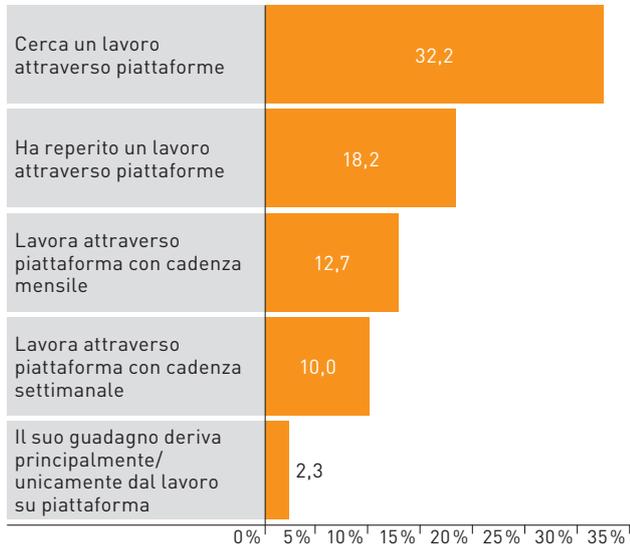
In questo senso, il lavoro su piattaforma rientra in un movimento più ampio di scomposizione delle aziende in reti complesse di unità, team delocalizzati, subappaltatrici/subappaltatori e lavoratrici/lavoratori con statuti non convenzionali [9]. Si osserva una tendenza alla flessibilità, con un aumento del numero di freelance e di persone che praticano il telelavoro (già prima della crisi sanitaria del 2020/21), di lavoratrici e lavoratori interinali, di contratti a tempo determinato e di persone sottoccupate [10].

2.2 Situazione in Svizzera

È difficile stimare la percentuale di lavoratrici e lavoratori su piattaforma a causa dell'assenza di una definizione standardizzata e dell'estensione internazionale del fenomeno, che complica l'acquisizione dei dati [1,2,7]. In base a uno studio condotto in Svizzera, per quasi 2000 persone dai 16 ai 70 anni [6], il ricorso al lavoro su piattaforma per reperire un'entrata occasionale è un fenomeno diffuso (cf. figura 1). La stessa indagine è stata condotta in Germania, Austria, Gran Bretagna, Olanda, Italia e Svezia. Rispetto alla Svizzera, solo l'Austria ha una percentuale maggiore di lavoratrici e lavoratori su piattaforma [8].

FIGURA 1

Popolazione svizzera dai 16 ai 70 anni interessata dal lavoro su piattaforma (estrapolata partendo da un campione di 2001 persone) [6]



In Svizzera tale percentuale varia da una regione all'altra (cf. figura 2). Le persone tra 16 e 34 anni sono le più numerose a ricorrere a questo tipo di lavoro rispetto alle altre fasce di età, a prescindere dal livello di reddito e dalla frequenza. I partecipanti hanno spiegato di cercare essenzialmente dei lavori

da eseguire fuori casa. Tuttavia, i lavori più ricorrenti riguardano incarichi eseguiti a casa propria, spesso al computer. Numerose persone hanno inoltre dichiarato di cercare vari tipi di lavoro.

Questa forma di lavoro è una scelta o rappresenta piuttosto l'ultima possibilità per persone che non riescono a trovare un'occupazione stabile? La forbice è piuttosto ampia, tra attività accessoria ben remunerata e ultima possibilità di guadagnarsi da vivere [8]. Si assiste tuttavia a una sovrarappresentazione dei gruppi vulnerabili: giovani per i quali il tasso di disoccupazione è maggiore e persone dal reddito basso che a volte hanno più di un impiego. Un altro profilo comprende persone molto qualificate che avevano in precedenza attività lavorative tradizionali [2, 5, 8]. In Svizzera, i lavori di design, di redazione e di sviluppo informatico sembrano in effetti essere i più comuni, subito dopo i piccoli mandati e gli incarichi amministrativi [6]. I dati attuali non consentono di stabilire se questo tipo di lavoro su piattaforma sia una vera e propria scelta.

Tenuto conto del numero elevato di persone interessate da questo fenomeno, la questione delle ripercussioni sulla salute psichica diventa pressante. Per valutarle, gli autori procedono spesso per estrapolazione partendo da lavori atipici, di cui il paragrafo seguente ne riporta una sintesi.

FIGURA 2

Distribuzione geografica delle lavoratrici e dei lavoratori su piattaforma in Svizzera [6]



3 Impatti sulla salute psichica

Il lavoro su piattaforma presenta alcuni aspetti positivi, ma anche rischi, riassunti nella figura 3.

3.1 Risorse e impatti positivi sulla salute

Numerose caratteristiche del lavoro su piattaforma possono contribuire alla salute psichica. La letteratura scientifica cita l'autonomia e la flessibilità nonché più indirettamente la possibilità di avere un reddito, soprattutto per le persone che hanno problemi di salute.

a) Autonomia e flessibilità

In base al tipo di attività, questa forma di lavoro può offrire maggiore autonomia rispetto a un tradizionale lavoro retribuito e una più ampia flessibilità a livello geografico, temporale e di gestione del carico di lavoro [4,5,8,11]. Questa libertà sembra particolarmente apprezzata dalle lavoratrici e dai lavoratori interessati; in effetti, può facilitare la ricerca di un equilibrio tra vita professionale e vita privata, perlomeno quando i ricavi sono sufficientemente elevati da non dover accumulare gli incarichi. Inoltre, una tale flessibilità potrebbe permettere di gestire più facilmente il carico di lavoro o di evitare i vincoli del pendolarismo.

b) Possibilità di guadagno

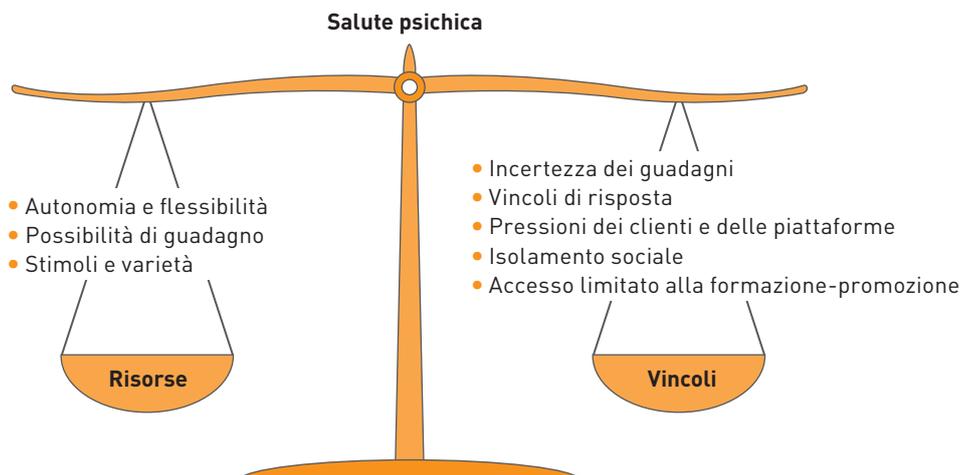
Il lavoro su piattaforma può costituire un reddito supplementare interessante per coloro che hanno un'attività lavorativa subordinata sufficientemente remunerativa che garantisce loro una previdenza sociale. In tali condizioni, i guadagni supplementari possono costituire una risorsa protettrice per la salute, poiché consentono di poter usufruire maggiormente di divertimenti, cure personali, beni materiali e prestazioni che facilitano la vita quotidiana. In alcuni casi, il lavoro su piattaforma potrebbe rappresentare una fonte di reddito per quelle persone che hanno problemi di salute e per le quali lo status di lavoratore dipendente risulta eccessivamente stressante. Da ultimo, alcune persone sembrano affrontare il lavoro su piattaforma come una situazione temporanea che aiuta a reinserirsi nel mondo del lavoro; rimane aperta la domanda se questa funzione da trampolino sia veramente tale [7].

c) Incentivazione e varietà del lavoro

In base ai numeri emersi dall'Indagine europea sulle condizioni di lavoro nel 2015 [11], in Svizzera, i «*gig workers*» (definiti nell'indagine come freelance che intervengono in tempi rapidi senza ricorrere necessariamente a una piattaforma) devono affrontare un maggior numero di incarichi complessi e meno incarichi monotoni rispetto agli altri freelance e lavoratori stipendiati. Ebbene, l'incentivazione, in proporzioni ragionevoli, è un fattore di sviluppo e di benessere sul lavoro.

FIGURA 3

Risorse e vincoli del lavoro su piattaforma per la salute psichica



3.2 Fattori di rischio e impatti negativi

La letteratura evidenzia numerosi fattori di rischio per la salute psichica delle persone che lavorano su piattaforma, elencati nella figura 3 e ripresi nel seguito del presente capitolo. Tali fattori possono generare stress, stanchezza, esaurimento, ansia e addirittura depressione [3, 8].

a) Incertezza dei guadagni

Il lavoro su piattaforma si distingue per un carico di lavoro fluttuante, periodi di inattività e imprevedibilità delle entrate [3, 4, 7, 8]. I contratti possono essere annullati a breve termine, se non addirittura all'ultimo minuto. Alcune persone hanno l'impressione di doversi arrangiare di settimana in settimana e non saprebbero come fare di fronte a una spesa imprevista [7]. Questa insicurezza può avere ripercussioni negative sulla salute mentale, comportare stress e stanchezza [2]. L'instabilità finanziaria rende più difficile pianificare la propria esistenza, che si tratti di condizioni abitative, gestione del tempo libero o prenotare le vacanze [3].

In generale, le persone che lavorano su piattaforma hanno dei guadagni inferiori rispetto ai lavoratori stipendiati e hanno maggiori possibilità di vivere in condizioni di povertà e di avere più impieghi [7, 12]. D'altro canto, il tempo per inserirsi nell'attività e per l'acquisizione dei contatti non viene retribuito. [4]. Per le persone con redditi bassi e fluttuanti, le possibilità di risparmiare e di accantonare un fondo pensionistico sono più limitate. Inoltre, le lavoratrici e i lavoratori su piattaforma non hanno accesso alle prestazioni di assicurazione sociale (malattia, perdita di guadagno, maternità, ecc.), di cui beneficiano i dipendenti [2, 5, 7, 8]. Il rischio di precarietà sembra particolarmente presente per coloro che si dedicano a micro-incarichi poco complessi. Dato che questi ultimi possono essere svolti ovunque, la globalizzazione permette la corsa alla retribuzione più bassa [4, 5, 7].

Queste considerazioni sono in linea con le conclusioni di altre indagini, che evidenziano come i rapporti di lavoro non standard siano associati a una mortalità più elevata [2]. Analogamente, la letteratura mette in evidenza le correlazioni tra i regimi di remunerazione incentivante, come la retribuzione a cottimo tipica del lavoro su piattaforma, e l'aumento dei rischi di incidenti e di infortuni, di stress e di altri effetti emotivi negativi [13].

b) Vincoli di risposta

In generale, le lavoratrici e i lavoratori su piattaforma hanno giornate di lavoro più lunghe rispetto ai dipendenti. Molti di loro lavorano più di dieci ore al giorno e più di cinque giorni alla settimana [8, 11]. A seconda del loro settore di attività, devono anche fare i conti con variazioni giornaliere, settimanali, stagionali o annuali della richiesta [7]. Nell'ambito di attività che comprendono soprattutto micro-incarichi, capita spesso che le persone vengano a conoscenza del tempo che dovranno dedicare all'incarico solo una settimana prima [7].

Le lavoratrici e i lavoratori su piattaforma devono far fronte anche a una notevole pressione legata alle scadenze. Devono infatti rispondere rapidamente alle sollecitazioni della piattaforma per poter avere la possibilità di essere reclutati, anche per incarichi che si svolgono a più lungo termine [7, 8]. Questi vincoli temporali e questa necessità di connessione e di reattività permanenti possono causare un notevole stress, ridurre le possibilità di recupero e pregiudicare l'equilibrio tra vita privata e vita professionale, compromettendo quindi la salute delle lavoratrici e dei lavoratori.

c) Pressioni legate alle relazioni con i clienti e con le piattaforme

I clienti valutano l'esecuzione dell'incarico, e talvolta il fornitore del servizio stesso, mediante punteggi e commenti. Queste valutazioni vengono pubblicate sulla piattaforma. Alcune piattaforme calcolano dei punteggi di reputazione, stabilendo addirittura una classifica delle lavoratrici e dei lavoratori. Queste opinioni si ripercuotono direttamente sulle possibilità di impiego. Non solo i clienti e le piattaforme vi fanno riferimento come indicatori di fiducia e di rendimento nel quadro di future assegnazioni di incarichi, ma alcune piattaforme si spingono oltre, disattivando l'account di una persona che non soddisfa i loro requisiti o che non lavora con sufficiente regolarità. Ebbene, capita che la piattaforma commetta errori di valutazione che risultano poi difficili da correggere [5], tanto più che i diritti individuali del lavoro non bastano per poter perseguire una piattaforma [14]. In caso di valutazione negativa, le lavoratrici e i lavoratori hanno spesso l'impressione che le piattaforme si schierino con il cliente; in aggiunta, alcune di esse non prevedono la possibilità per le lavoratrici e i lavoratori di difendersi rispondendo ai commenti

[8]. Per quanto riguarda il lavoro eseguito su *cloud*, a volte non c'è alcuno scambio tra fornitori di servizi e clienti; nei casi in cui vengono pagati solo gli incarichi la cui esecuzione è ritenuta corretta, le lavoratrici e i lavoratori non hanno alcun modo per argomentare [1]. Senza poter rispondere o far correggere commenti o errori di valutazione, non possono avere un controllo sulla situazione. Questa impotenza e le fonti di pressione sopra menzionate rappresentano dei fattori di rischio per la salute psichica e la sicurezza. Possono derivarne stress e stanchezza mentale, soprattutto quando si tratta della fonte principale di guadagno [5]. Inoltre, per evitare cattive valutazioni, la persona è spinta ad accettare lavori pericolosi e a tollerare atteggiamenti inappropriati da parte dei clienti [1,7,8]. Da ultimo, la continua esposizione a critiche e a commenti, nonché il costante confronto con gli altri lavoratori può avere ripercussioni negative sull'autostima [3].

d) Isolamento sociale

Le persone che lavorano su piattaforma devono confrontarsi con varie forme di isolamento che può impattare sulla loro salute. Da un lato, il più delle volte eseguono gli incarichi in solitudine. Gli scambi sono quindi rari, sia con il personale della piattaforma che con gli altri colleghi, con i quali tra l'altro sono spesso in competizione [2,3,5]. Ciò ostacola la creazione di legami personali e la nascita di un sentimento di appartenenza. Questo isolamento contribuisce anche a ridurre la possibilità di agire collettivamente sulle condizioni di lavoro [1].

D'altro canto, le persone che lavorano su piattaforma generalmente non hanno una persona di riferimento o un capo al quale rivolgersi [1]. Le informazioni trasmesse dalla piattaforma consistono nella maggior parte dei casi in notifiche anonime. In assenza di una persona di riferimento, le lavoratrici e i lavoratori non possono che fare affidamento su loro stessi per gestire le urgenze e i problemi con i clienti, per adattarsi ai cambiamenti di funzionamento della piattaforma e per far fronte ai problemi tecnici incontrati (ad es. con il sito Internet o il sistema di pagamento). Questi fattori possono essere una notevole fonte di stress [7,8]. Infine, il lavoro isolato può accentuare l'esposizione delle lavoratrici e dei lavoratori ai rischi della loro attività, quali aggressioni, molestie, discriminazione e pericoli di incidenti.

e) Accesso limitato alla formazione e alla promozione

Le persone che lavorano su piattaforma devono autofinanziarsi per quanto concerne la formazione continua, che viene svolta durante le ore di lavoro, a scapito del loro guadagno. Queste difficoltà sono maggiori per coloro che svolgono più lavori e per coloro che eseguono dei micro-incarichi poco qualificati [12]. Del resto, il lavoro su piattaforma offre poche possibilità di crescita professionale [5]. Ebbene, le possibilità di realizzazione personale e di crescita sono fattori importanti per la salute psichica.

Gli effetti negativi dei vincoli illustrati finora dipendono verosimilmente in parte dal carattere del lavoro su piattaforma, ovvero se si tratta di una scelta o di un obbligo. Fattore aspecifico di questa attività. A titolo di esempio, uno studio condotto su lavoratrici a tempo determinato ha dimostrato che quelle che esercitavano un'attività provvisoria per necessità mostravano più segni di spossatezza e problemi somatici rispetto a quelle che lo facevano per scelta [15].

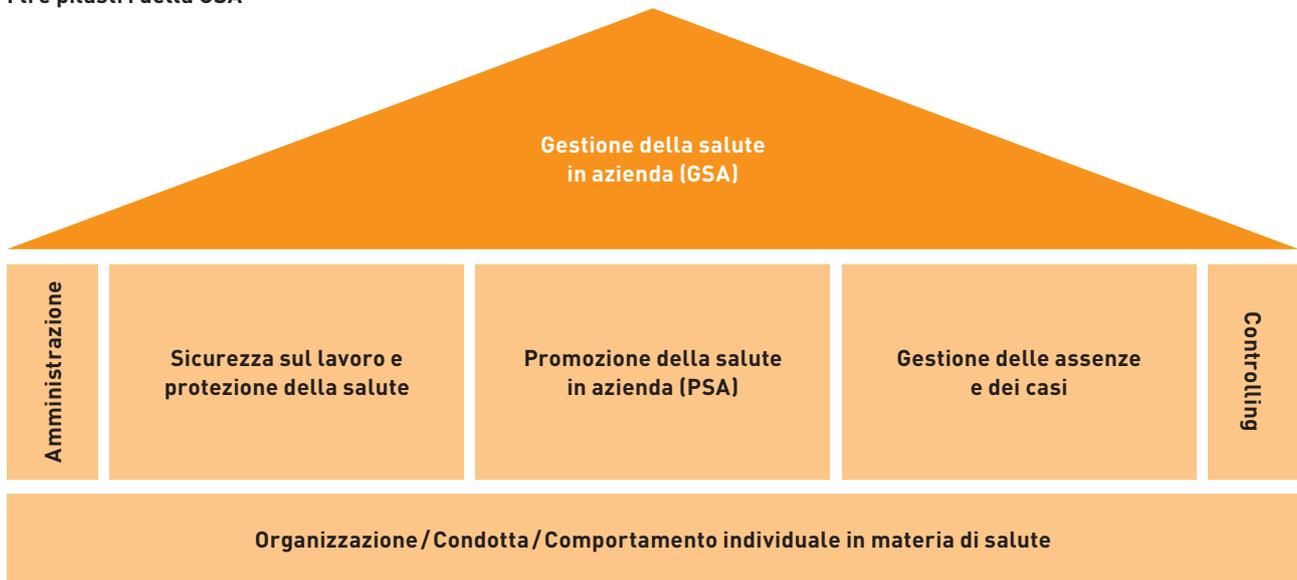
4 Sfide e opportunità per la gestione della salute in azienda

Promuovere la salute delle lavoratrici e dei lavoratori su piattaforma rappresenta una sfida enorme. In primo luogo, questa popolazione si trova ad affrontare maggiori restrizioni e rischi professionali, come descritto in precedenza. Si tratta di una sfida per la sanità pubblica importante, tanto più se il numero di persone che ricorrono a questo tipo di lavoro dovesse aumentare. In secondo luogo, le lavoratrici e i lavoratori su piattaforma costituiscono una popolazione particolarmente difficile da raggiungere per le istituzioni attive nella GSA. Si vedano in proposito i tre pilastri e la base della GSA (cf. figura 4):

- Pilastro 1 (sicurezza sul lavoro e protezione della salute); poiché le lavoratrici e i lavoratori su piattaforma non sono generalmente considerati dipendenti, sfuggono alla normativa sulla salute, sulla sicurezza e sugli orari di lavoro.
- Pilastro 2 (promozione della salute in azienda): queste persone non beneficiano delle misure introdotte, a titolo facoltativo, dai datori di lavoro per il loro personale, ad esempio in materia di alimentazione, gestione dello stress o equilibrio tra vita privata e lavoro.

FIGURA 4

I tre pilastri della GSA



- Pilastro 3 (gestione delle assenze): poiché le piattaforme dispongono di un vasto bacino di reclutamento, perlomeno per quanto riguarda gli incarichi poco qualificati o realizzabili all'estero, hanno meno interesse a fidelizzare i loro fornitori di servizi e ad istituire misure di sostegno e di monitoraggio in caso di assenza o di problemi di salute.
- Base (organizzazione, condotta e comportamento in materia di salute): la GSA si basa su un'organizzazione interna e competenze manageriali favorevoli alla salute in azienda. Con il lavoro su piattaforma queste nozioni scompaiono; in effetti, i proprietari delle piattaforme si considerano degli intermediari che facilitano le transazioni tra clienti e fornitori di servizi autonomi. Di conseguenza, lavoratrici e lavoratori si ritrovano ad essere gli unici responsabili della propria salute.

Del resto, questa categoria non dispone di un diritto collettivo del lavoro che consentirebbe di difendere i propri interessi attraverso dei sindacati. Ebbene, nel partenariato sociale, questi ultimi costituiscono attori importanti della salute in ambito lavorativo. Infine, il fatto che le piattaforme siano spesso dislocate all'estero complica gli sforzi che mirano a cambiare lo statuto giuridico delle lavoratrici e dei lavoratori e a implementare misure di GSA.

La gestione della loro salute rimane un ambito poco esplorato. Il seguito del testo illustra una serie di spunti di riflessione a partire dalla figura 4.

Pilastro 1

Numerose pubblicazioni raccomandano di indagare maggiormente il vuoto giuridico che verte intorno allo statuto di questa categoria di lavoratrici e lavoratori, considerandoli ad esempio come dipendenti [2,3,4,5,8,12]. Alcune aziende svizzere, ad esempio nel settore delle pulizie e delle consegne, offrono già questa possibilità ai loro fornitori di servizi. Una soluzione alternativa potrebbe essere l'attuazione di sistemi di certificazione, al fine di accreditare le piattaforme che si impegnano a contrastare il lavoro sommerso e a rispettare le norme fondamentali dell'Organizzazione internazionale del lavoro [14].

Pilastro 2

L'attuazione di misure facoltative di promozione della salute potrebbe passare in particolare attraverso due canali. Da un lato si tratterebbe di convincere i proprietari di piattaforme che la salute delle persone che lavorano per loro è importante per la loro stessa azienda sotto molteplici punti di vista, in termini di immagine, di reputazione, di qualità delle prestazioni e di sicurezza giuridica. Dall'altro lato, le istituzioni attive nella GSA potrebbero introdurre

offerte di promozione della salute che si rivolgono direttamente alle persone.

Tali offerte potrebbero comprendere l'introduzione di servizi di sostegno per la salute psichica, come la creazione di un servizio di assistenza telefonica [3]. Le istituzioni potrebbero anche favorire lo sviluppo delle seguenti competenze individuali [7]:

- imparare a gestire i commenti dei clienti, in modo da tutelare l'autostima e la stabilità emotiva;
- consolidare le competenze informatiche per gestire meglio i profili personali su piattaforme e social network;
- sviluppare le competenze di organizzazione personale e di gestione del tempo, per contribuire a mantenere una vita equilibrata ed evitare la stanchezza.

Queste misure di formazione fanno nascere tuttavia degli interrogativi sul fronte dei finanziamenti e dell'accessibilità.

Pilastro 3

Il tema della gestione delle assenze e dei casi è legato a quello dello statuto giuridico delle lavoratrici e dei lavoratori su piattaforma. La copertura di questa categoria attraverso il sistema di previdenza sociale è oggetto al momento di dibattiti politici e procedimenti legali [16].

Base

Alcune autrici e autori suggeriscono che l'introduzione di un salario minimo universale avrebbe effetti positivi sulle condizioni economiche e, di conseguenza, sulla salute delle persone interessate [3]. Del resto, la difesa collettiva degli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori su piattaforma attraverso sindacati e associazioni professionali potrebbe far evolvere la situazione [2]. In ultima analisi, si tratterebbe di strutturare il dialogo tra le piattaforme e i loro fornitori di servizi mediante il sistema del partenariato sociale.

5 Conclusioni

La nascita del lavoro su piattaforma illustra in maniera esasperata i vantaggi e i pericoli dell'individualizzazione nel mondo del lavoro. Da un lato, l'individuo ci guadagna in libertà e flessibilità; inoltre, può accedere facilmente a fonti di guadagno supplementari o alternative a un impiego. Dall'altro, il lavoro su piattaforma comporta ulteriore insicurezza e imprevedibilità. Offre meno possibilità di formazione e di carriera e non consente di inserirsi in un collettivo di lavoro. Come conseguenza ci possono essere ripercussioni sulla salute psichica, soprattutto se il ricorso al lavoro su piattaforma risponde a una necessità finanziaria piuttosto che a una vera e propria scelta.

Gli sviluppi futuri sono difficili da prevedere. Gli impatti della pandemia di coronavirus sul mondo economico consolidano ulteriormente questa incertezza, accelerando probabilmente la tendenza alla flessibilità e portando a un aumento del numero di lavoratrici e lavoratori precari e atipici. Se questa ipotesi dovesse diventare realtà, una crescente percentuale di popolazione attiva non sarebbe più coperta dai sistemi tradizionali della GSA. Nella prospettiva di un'eventuale crescita del numero di persone interessate, Promozione Salute Svizzera intende seguire questi sviluppi, così da far evolvere i modelli di GSA.

6 Bibliografia

- [1] Gandini, A. (2019). Labour process theory and the gig economy. *Human Relations*, 72(6):1039-56.
- [2] Tran, M. & Sokas, R. K. (2017). The Gig Economy and Contingent Work: An Occupational Health Assessment. *J Occup Environ Med*, 59(4):e63-e66.
- [3] Gross, S.-A., Musgrave, G. & Janciute, L. (2018). *Well-Being and Mental Health in the Gig Economy*. London: University of Westminster Press [cited 2020 May 22]. Available from: www.jstor.org/stable/j.ctv5vdf26.
- [4] Mattmann, M., Walther, U., Franck, J. & Marti, M. (2017). *Die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft [cited 2020 May 22]. Available from: https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/Informationen_Arbeitsmarktforschung/entwicklung_atypisch_prekaerer-arbeitsverhaeltnisse.html.
- [5] Bajwa, U., Gastaldo, D., Di Ruggiero, E. & Knorr, L. (2018). The health of workers in the global gig economy. *Global Health*, 14(1):124.
- [6] Huws, U., Spencer, N. H. & Syrdal, D. S. (2017). *Crowd working survey: First survey results reveal high levels of crowd work in Switzerland* [cited 2021 Jan 26]. Available from: https://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2017/09/crowd_working_survey_Switzerland.pdf.
- [7] H. M. Government (2018). *The experiences of individuals in the gig economy* [cited 2020 May 22]. Available from: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/679987/171107_The_experiences_of_those_in_the_gig_economy.pdf.
- [8] Huws, U., Spencer, N. H., Syrdal, D. S. & Holts, K. (2017). *Work in the European Gig Economy: Research Results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy*. Hatfield: University of Hertfordshire [cited 2020 May 22]. Available from: <https://uhra.herts.ac.uk/handle/2299/19911>.
- [9] Weil, D. (2014). *Why work became so bad for so many and what can be done to improve it*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- [10] Weissbrodt, R. (2019). *L'intervention des inspecteurs du travail en matière de prévention des risques psychosociaux. Effets des contrôles en entreprises et stratégies d'intervention des inspecteurs*. Lausanne: Université de Lausanne.
- [11] Pekruhl, U. & Vogel, C. (2017). *Selbständigerwerbende in der Schweiz: Auswertung der Europäischen Erhebungen über die Arbeitsbedingungen 2005 und 2015*. Bern: Fachhochschule Nordwestschweiz & Staatssekretariat für Wirtschaft [cited 2020 Mar 27]. Available from: https://www.seco.admin.ch/seco/it/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien_und_Berichte/auswertung_euro_erhebung_arbeitsbedingungen.html.
- [12] McKinsey Global Institute (2016). *Independent Work: Choice, necessity, and the gig economy* [cited 2020 May 22]. Available from: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy>.
- [13] Davis, M. E. & Hoyt, E. (2020). A longitudinal study of piece rate and health: evidence and implications for workers in the US gig economy. *Public Health*, 180:1-9.
- [14] syndicom (2017). *Crowdwork in der Schweiz: Wie verbreitet sie ist. Welche Tätigkeiten ausgeführt werden. Wer die Crowdworker sind. Und welches die gewerkschaftlichen Handlungsfelder*. Bern: syndicom [cited 2021 Jan 25].
- [15] Connelly, C. E. & Gallagher, D. G. (2004). Emerging Trends in Contingent Work Research. *Journal of Management*, 30(6):959-83.
- [16] Pärli, K. (2019). *Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Fragen der Sharing Economy: Problemstellung und Lösungsansätze bei der Plattform-Erwerbstätigkeit*. Zürich: Schulthess.

Impressum

Editrice

Promozione Salute Svizzera

Direzione del progetto

Dominik Fässler, Promozione Salute Svizzera

Autrice e autore

- Stéphanie Hannart, Scuola universitaria professionale di sanità del Vallese, HES-SO Valais-Wallis, Sion
- Dr. Rafaël Weissbrodt, Scuola universitaria professionale di sanità del Vallese, HES-SO Valais-Wallis, Sion

Serie e numero

Promozione Salute Svizzera,
Foglio d'informazione 53

© Promozione Salute Svizzera, maggio 2021

Informazioni

Promozione Salute Svizzera
Wankdorffallee 5, CH-3014 Berna
Tel. +41 31 350 04 04
office.bern@promotionsante.ch
www.promozionesalute.ch/pubblicazioni