



Giugno 2021

---

## **Digitalizzazione e parità di genere**

### **Documento di posizione della Commissione federale per le questioni femminili CFQF con un accento sul lavoro retribuito**

---

La digitalizzazione sta trasformando la nostra società. Oltre a rivoluzionare il nostro modo di comunicare e consumare, richiede anche nuove competenze nel mondo del lavoro e sposta i confini tra lavoro retribuito e lavoro di cura non retribuito. La trasformazione digitale permea da tempo molti ambiti di vita e con la pandemia di COVID-19 ha ulteriormente accelerato il passo. In questo contesto i cambiamenti sul mercato del lavoro rivestono un ruolo fondamentale.

In futuro ci sarà ancora abbastanza lavoro retribuito e sarà sufficiente a garantire il sostentamento? Quali posti di lavoro stanno scomparendo? Quelli che rimangono hanno una copertura sociale sufficiente? Da alcuni anni questi interrogativi sono oggetto di un intenso dibattito. Dopo che in una prima fase era stata pronosticata la soppressione fino al 50 per cento dei posti di lavoro (Osborne e Frey 2016) e annunciata la fine del lavoro retribuito, analisi più recenti ipotizzano sì la scomparsa di attività specifiche in molte professioni ma anche la comparsa di nuove (McKinsey 2018). Alcuni rapporti della Confederazione riguardanti la Svizzera confermano questa evoluzione (p. es. Consiglio federale 2017). Ad oggi, le previsioni più pessimistiche non si sono avverate. In generale, nel nostro Paese si osserva una tendenza a migliorare le proprie competenze professionali e a svolgere attività non ripetitive, e la capacità innovativa delle aziende così come il sistema educativo e il diritto del lavoro liberale sono definiti fattori di successo. I rapporti citati ipotizzano una flessione dell'11 per cento dei posti di lavoro e parlano di un normale cambiamento strutturale (Consiglio federale 2017). Tuttavia, vista la tendenza a migliorare le proprie competenze professionali, anche la Confederazione giunge alla conclusione – e su questo punto i pareri di esperti ed esperte sono concordi – che la formazione (continua) riveste un ruolo fondamentale nel contesto della trasformazione digitale. L'apprendimento permanente diventerà sempre più importante. Chi domani vorrà fare quello che fa oggi dovrà continuare a formarsi. La richiesta di qualifiche e competenze aumentano, ma questa evoluzione non tocca tutti i settori e tutte le professioni allo stesso modo.

Cosa significa la trasformazione digitale dalla prospettiva di genere? Qual è l'impatto della digitalizzazione su donne e uomini? È un'opportunità per eliminare le disparità di genere presenti nel mercato del lavoro? Scorrendo i numerosi rapporti e le numerose strategie in materia di digitalizzazione elaborati sia da istituti di ricerca sia dalla Confederazione balza innanzitutto all'occhio che raramente le analisi tengono conto della prospettiva di genere.

## Linee guida a livello federale – Valutazione dalla prospettiva di genere

### Programma di legislatura 2019–2023

Nel suo programma di legislatura 2019–2023, il Consiglio federale attribuisce alla trasformazione digitale un ruolo fondamentale. Come indirizzo politico numero uno prevede che la Svizzera assicuri durevolmente la sua prosperità e sfrutti le opportunità offerte dalla digitalizzazione. Tra gli obiettivi di legislatura inserisce anche il rispetto della parità dei sessi e per la prima volta nella storia della Svizzera, stabilisce come provvedimento necessario l'adozione di una strategia nazionale per la parità tra donne e uomini da attuare entro il 2030. Tuttavia, i due temi – la digitalizzazione e la parità dei sessi – sono perlopiù considerati separatamente. Sul fronte della digitalizzazione, il programma pone l'accento sull'aumento della prosperità e in particolare sulla capacità innovativa e l'attrattiva economica della Svizzera. Il Consiglio federale intende mitigare gli effetti negativi del cambiamento strutturale promuovendo il potenziale della manodopera indigena, segnatamente attraverso iniziative di formazione continua e di riqualifica di coloro che esercitano un'attività lucrativa, misure a favore dell'uguaglianza di genere volte ad aumentare il tasso di occupazione delle donne, e l'inserimento professionale delle persone disoccupate.

Nel programma di legislatura 2019–2023, il Consiglio federale si impegna anche ad adottare una strategia per la parità dei sessi volta a promuovere la coesione nazionale. Approvata il 28 aprile 2021, la Strategia per la parità tra donne e uomini 2030 include tra le sue priorità la parità salariale, la conciliabilità di famiglia e lavoro nonché la lotta contro la violenza, la discriminazione e il sessismo.

Porre obiettivi ambiziosi è insito nella natura di un programma di legislatura, ma i documenti di strategia devono indicare obiettivi e misure concrete. Secondo la CFQF, è imperativo considerare la digitalizzazione in un'ottica non solo di prosperità e opportunità, ma anche di sviluppo rispettoso della parità di genere. A tale scopo, è indispensabile che la digitalizzazione e la parità di genere vengano affrontate insieme. La partecipazione delle donne alla trasformazione digitale deve essere parte integrante della strategia. In ultima analisi, non vi è alcun sviluppo senza digitalizzazione e una digitalizzazione rispettosa della parità di genere è una condizione per un futuro contrassegnato da più uguaglianza e da un'economia digitale multiforme.

### Strategia «Svizzera digitale»

Nel 2018 il Consiglio federale ha adottato la **strategia «Svizzera digitale»** e un relativo piano d'azione. La strategia viene aggiornata ogni due anni in dialogo con gli attori e le attrici rilevanti. L'ultimo adeguamento risale a settembre del 2020. La strategia 2020 definisce cinque obiettivi e nove campi d'azione. Le pari opportunità di partecipazione e l'apprendimento permanente inseriti tra gli obiettivi sono fondamentali ai fini di una strategia di digitalizzazione rispettosa della parità di genere, ma entrambi non sono stati sufficientemente concretizzati. La prospettiva macro blocca lo sguardo sull'eterogeneità e sulle disparità impedendo di cogliere questioni di politica della parità: cosa si può fare per permettere a una madre single attiva professionalmente di seguire corsi di formazione continua? Come assicurare alle donne che rientrano nel mondo del lavoro dopo una lunga pausa di non perdere il treno della digitalizzazione? In che modo le cassiere possono trarre beneficio dalla trasformazione digitale nel commercio al dettaglio? In altre parole, pur affrontando temi importanti la strategia non riconosce che la digitalizzazione non riguarda solo le startup e la competitività internazionale, ma anche il futuro delle infermiere, le condizioni di lavoro delle madri che lavorano in home office e le prospettive di sviluppo professionale delle cassiere. E non tematizza nemmeno la bassa quota femminile nel settore della tecnologia dell'informazione (IT).

## La CFQF chiede al Consiglio federale di eliminare le lacune nella strategia

La CFQF invita il Consiglio federale a considerare esplicitamente la prospettiva di genere in occasione del prossimo aggiornamento della strategia «Svizzera digitale» previsto nel 2022, a definire obiettivi e misure concrete (per esempio nel piano d'azione), a valutarli e se necessario adeguarli a cadenza biennale e, laddove mancano conoscenze specifiche di genere consolidate, a condurre studi per colmare le lacune.

## **Principali aree di intervento secondo la CFQF**

L'analisi della digitalizzazione dalla prospettiva di genere riveste un'importanza fondamentale. La trasformazione digitale, infatti, non è né un processo scontato che si svolge in automatico né neutrale dal punto di vista dei valori. Piuttosto, deve e può essere plasmata. Qui di seguito, la CFQF definisce le principali aree di intervento.

### **1. Le donne devono contribuire a plasmare la digitalizzazione**

L'avanzare della digitalizzazione della nostra società si basa sulle innovazioni digitali sviluppate e prodotte da un settore, quello dell'IT, nel quale con una quota pari al 15 per cento le donne sono nettamente sottorappresentate in questo momento. Ma non è sempre stato così. La loro quota ha iniziato a diminuire negli anni 1980 e risulta stabile dal 2000 (ICT Switzerland 2020). Con il dominio maschile, i salari in questo segmento sono aumentati. Oggi l'IT è plasmato da un gruppo professionale relativamente omogeneo nel quale predominano uomini bianchi appartenenti alle categorie socioprofessionali superiori. Di conseguenza, pur proclamandosi neutrali, spesso i prodotti digitali sono orientati verso una realtà maschile e occidentale. Così le donne vengono ignorate e la nostra vita quotidiana viene forgiata da prodotti sviluppati prevalentemente dalla prospettiva maschile. Occorre correggere questo squilibrio e sfruttare il potenziale degli algoritmi. In alcuni processi specifici, infatti, essi non rafforzano bensì contribuiscono a prevenire gli stereotipi di genere. Ad esempio, nelle preselezioni dei processi di candidatura l'uso di algoritmi assicura una procedura rigorosamente paritaria (Lembke in Rupp e Eilers 2020).

#### **Obiettivi e misure**

- Tra i ragazzi e le ragazze occorre promuovere una scelta della professione non condizionata da stereotipi di genere, per esempio proponendo loro sin dalla prima infanzia modelli liberi da tali stereotipi e prevedendo una sensibilizzazione ad hoc durante la scuola dell'obbligo (p.es. con il progetto Nuovo futuro), un lavoro genitoriale mirato nonché un punto della situazione a partire dalla quarta classe e successivamente durante il livello secondario I.
- Bisogna fissare come obiettivo vincolante l'aumento al 50 per cento della quota femminile nell'IT e attuarlo entro il 2030. In un campo come quello della digitalizzazione, che pervade tutti gli sviluppi sociali, è essenziale fissare standard di parità e diversità.
- Per aumentare la quota femminile nell'IT occorre adottare misure a tutti i livelli della formazione (dalla scuola dell'infanzia all'università) come pure nella formazione del personale insegnante. È fondamentale fissare standard di parità e diversità in tutti i cicli di studio delle scuole universitarie, nel campo dello sviluppo tecnologico internazionale e nella digitalizzazione.
- Un'impostazione trasparente ed etica degli algoritmi (algorithmic fairness) è fondamentale. A Ginevra, il collettivo «Impact IA [Intelligence Artificielle]» riflette su un'intelligenza artificiale etica e responsabile, quindi non sessista. Tali riflessioni devono essere riprese a livello federale e integrate nell'aggiornamento della strategia Svizzera digitale previsto nel 2022.

## **2. La formazione continua deve essere rafforzata**

Oggi, le donne sono spesso svantaggiate nel mercato del lavoro. Visto che si accollano gran parte del lavoro di cura non retribuito, esse lavorano più della media a tempo parziale e molte scelgono professioni con un'alta quota femminile. Gli impieghi a tempo parziale significano oltre a salari più bassi anche possibilità limitate di seguire corsi di formazione continua. Tuttavia, seguire una formazione continua oggi è indispensabile non tanto per fare carriera, ma sempre più spesso per mantenere il proprio posto di lavoro. Nel contesto della trasformazione digitale, infatti i profili professionali e le competenze richieste cambiano rapidamente. Per questo motivo la formazione continua e la riqualifica professionale sono particolarmente ambite. Nell'ambito della digitalizzazione, la regola svizzera della formazione continua volontaria, concessa e finanziata in misura diversa a seconda dell'azienda, non funziona per tutti da tempo. In altre parole, non è sufficiente. Ad avere meno tempo e soldi per seguire corsi di formazione continua sono le madri e le donne che svolgono lavori a basso salario. Affinché la forbice nella formazione continua (le persone occupate a tempo pieno e altamente qualificate continuano a formarsi, quelle occupate a tempo parziale che guadagnano meno no) non continui ad allargarsi, ma si chiuda in un prossimo futuro, servono soluzioni vincolanti.

### **Obiettivi e misure**

- Occorrono rapporti statistici completi sulla formazione continua (e la riqualifica professionale) in base al genere, al livello di formazione e al grado di occupazione nei campi professionali interessati dalla digitalizzazione.
- I guadagni di produttività generati dalla digitalizzazione devono tornare ai lavoratori e alle lavoratrici per esempio attraverso la concessione di tempo di lavoro e la partecipazione finanziaria alla formazione continua.
- La Confederazione deve fare la sua parte per garantire un accesso alla formazione continua rispettoso delle pari opportunità e valutare l'introduzione di un diritto alla formazione continua per tutti. Attualmente, la situazione su questo fronte è insoddisfacente in quanto la formazione continua è essenzialmente una responsabilità individuale e spesso le modalità di finanziamento e gli accrediti di tempo vengono negoziati caso per caso da dipendente e datore di lavoro. In questo contesto, il personale poco qualificato e a tempo parziale è svantaggiato.

## **3. Conciliabilità di famiglia e lavoro: bisogna individuare i rischi e cogliere le opportunità della digitalizzazione**

La digitalizzazione sta rendendo il mercato del lavoro più frammentato. I contratti a tempo determinato e il lavoro su chiamata sono sempre più diffusi e il lavoro retribuito diventa sempre meno programmabile. Questa evoluzione influenza anche il lavoro non retribuito e le possibilità di conciliare lavoro, famiglia e formazione continua. È pertanto fondamentale monitorare in generale gli sviluppi del mercato del lavoro e prestare attenzione alle condizioni quadro soprattutto sul fronte dell'home office. In molte professioni, computer e videoconferenze permettono di lavorare ovunque e con orari flessibili. In questo contesto l'home office è spesso elogiato come soluzione ideale per conciliare famiglia e lavoro, ma al più tardi la pandemia ci ha mostrato che le cose non sono così semplici. In questo periodo, infatti, soprattutto le famiglie con bambini piccoli e in età scolare hanno dovuto affrontare la sfida di lavorare da casa e contemporaneamente accudire i figli. A molte professioni è stata altresì preclusa la possibilità dell'home office. Tuttavia, le discussioni spesso si limitano alla situazione della classe media con una buona formazione.

Inoltre, molti datori di lavoro non hanno raggiunto alcun accordo né hanno stabilito regole chiare con i loro dipendenti, per cui l'home office può anche causare stress, sovraccarico, problemi di separazione tra lavoro e vita privata e di salute nonché isolamento. Il suo successo dipende dalle modalità di attuazione in termini di autodeterminazione, tempo di lavoro, raggiungibilità, infrastruttura e simili. In molti rami dell'economia (gastronomia, trasporti, cure, produzione) l'home office non è fattibile e così durante l'epidemia alcune aziende hanno dovuto chiudere e mettere in lavoro ridotto o licenziare il loro

personale tra cui molte donne. In nessun caso l'obbligo dell'home office introdotto durante la pandemia dovrà rimanere in vigore a lungo termine. I primi dati provenienti dalla Germania mostrano però anche un suo effetto positivo: durante la pandemia è infatti stata rilevata una ripartizione più egualitaria del lavoro non retribuito.

#### **Obiettivi e misure**

- Malgrado la trasformazione digitale, bisogna che gli orari di lavoro rimangano programmabili. Il Consiglio federale deve monitorare gli sviluppi sul mercato del lavoro e presentare rapporti regolari. A medio termine, i guadagni di produttività generati dalla digitalizzazione dovranno tradursi in una riduzione del normale orario lavorativo retribuito.
- Gli effetti positivi e negativi dell'home office sulla salute, sulla qualità di vita e sulla conciliabilità di lavoro retribuito e non retribuito devono essere esaminati: dalla prospettiva della parità quali basi occorrono per la riuscita dell'home office? A quali condizioni l'home office comporta una ripartizione più egualitaria del lavoro non retribuito?
- Le modalità dell'home office devono essere concordate in modo corretto e trasparente tra personale e datori di lavoro.

#### **4. Bisogna garantire una copertura sociale all'economia di piattaforma ed eliminarne il precariato**

In termini quantitativi, l'economia di piattaforma riveste ancora un ruolo piuttosto marginale nel mercato del lavoro svizzero. Allo stesso tempo, sta rapidamente prendendo piede in settori di attività tipicamente femminili come l'assistenza e le pulizie. Attualmente, si sa poco su quante persone in Svizzera cerchino di assicurarsi il proprio sostentamento attraverso questa forma di lavoro. Certo è che a lavorare su piattaforma sono in gran parte persone che non riescono a trovare un impiego regolare, si trovano in disoccupazione o sono sottooccupate. L'economia di piattaforma è spesso indicata come opportunità per meglio conciliare famiglia e lavoro, ma raramente ciò è il caso. La richiesta di una costante disponibilità unita a cattive condizioni e salari bassi rende infatti difficile conciliare vita privata e professionale. Senza contare che l'economia di piattaforma non garantisce alcuna copertura sociale. Molte persone che lavorano in questa modalità sono considerate indipendenti e come tali non sono coperte e non versano contributi alle assicurazioni sociali. Se il volume di lavoro è troppo basso – anche questo la pandemia lo ha mostrato chiaramente quando la domanda di servizi di pulizia nelle economie domestiche private è letteralmente crollata – sono loro ad accollarsi l'intero rischio. Inoltre, gli algoritmi utilizzati possono favorire la discriminazione. Come già menzionato sopra, al riguardo è importante che vengano introdotti e attuati standard specifici. In linea di principio, occorre fermare la precarizzazione associata al lavoro su piattaforma. Oggi, le persone che lavorano su piattaforma forniscono servizi in condizioni spesso peggiori di quelle legalmente ammissibili nei contratti di lavoro ordinari. Questa tendenza deve essere corretta.

#### **Obiettivi e misure**

- La sicurezza sociale deve essere garantita anche a chi lavora su piattaforma. Queste persone devono essere considerate come dipendenti e non come indipendenti.
- Gli algoritmi **utilizzati** devono essere obbligatoriamente legati a standard non discriminatori.
- A intervalli regolari, vanno svolte analisi approfondite del lavoro su piattaforma, prestando particolare attenzione alle donne che hanno un accesso limitato al mercato del lavoro.
- La crescente flessibilizzazione tramite il lavoro su piattaforma e i suoi effetti sulla conciliabilità con il lavoro di cura vanno esaminati in uno studio scientifico.

*Traduzione: Sandra Verzasconi Catalano*

## Letteratura e rapporti selezionati

- Consiglio federale (2017): Conséquences de la numérisation sur l'emploi et les conditions de travail: opportunités et risques. Rapport du Conseil fédéral donnant suite aux postulats 15.3854 Reynard de 16 septembre 2015 et 17.3222 Derder du 17 mars 2017, [www.news.admin.ch/news/message/attachments/50255.pdf](http://www.news.admin.ch/news/message/attachments/50255.pdf) [consultato il 17.05.2021], disponibile anche in tedesco all'indirizzo [www.news.admin.ch/news/message/attachments/50248.pdf](http://www.news.admin.ch/news/message/attachments/50248.pdf) [consultato il 17.05.2021].
- Consiglio federale (2019): Programma di legislatura 2019–2023, [www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/consiglio-federale/legi19\\_23.html](http://www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/consiglio-federale/legi19_23.html) [consultato il 17.05.2021].
- Collet, Isabelle (2020): Les femmes, ces oubliées de la transition numérique, in: Commissione federale per le questioni femminili CFQF, Rivista Questioni femminili edizione 2020, pag. 80–83, [www.ekf.admin.ch/dam/ekf/fr/dokumente/zeitschrift/frauenfragen\\_2020\\_gesamtheft.pdf.download.pdf/question\\_s\\_au\\_feminin\\_2020\\_genre\\_et\\_numerique.pdf](http://www.ekf.admin.ch/dam/ekf/fr/dokumente/zeitschrift/frauenfragen_2020_gesamtheft.pdf.download.pdf/question_s_au_feminin_2020_genre_et_numerique.pdf) [consultato il 21.06.2021].
- Commissione federale per le questioni femminili CFQF (a cura di) (2020): Rivista Questioni femminili edizione 2020, Questioni femminili 4.0. Digitalizzazione e genere, [www.ekf.admin.ch/dam/ekf/it/dokumente/zeitschrift/frauenfragen\\_2020\\_gesamtheft.pdf.download.pdf/question\\_i\\_femminili\\_2020\\_digitalizzazione\\_e\\_genere.pdf](http://www.ekf.admin.ch/dam/ekf/it/dokumente/zeitschrift/frauenfragen_2020_gesamtheft.pdf.download.pdf/question_i_femminili_2020_digitalizzazione_e_genere.pdf) [consultato il 21.06.2021].
- Frey Carl Benedikt e Osborne Michael A. (2016): The future of employment. How susceptible are jobs to computerisation? Technological Forecasting and Social Change, 114, [doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019](https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019) [consultato il 17.05.2021].
- ICT Switzerland (2020): Für die digitale Zukunft – Mehr Frauen in die Informatik (Positionspapier), [https://digitalswitzerland.com/wp-content/uploads/2021/03/ICTswitzerland-Positionspapier-Mehr-Frauen-in-die-Informatik\\_2020\\_03.pdf](https://digitalswitzerland.com/wp-content/uploads/2021/03/ICTswitzerland-Positionspapier-Mehr-Frauen-in-die-Informatik_2020_03.pdf) [consultato il 17.05.2021].
- McKinsey Global Institute (2018): The future of work: Switzerland's digital opportunity. [www.mckinsey.com/ch/~media/mckinsey/featured%20insights/europe/the%20future%20of%20work%20switz%20erlands%20digital%20opportunity/the-future-of-work-switzerlands-digital-opportunity.pdf](http://www.mckinsey.com/ch/~media/mckinsey/featured%20insights/europe/the%20future%20of%20work%20switz%20erlands%20digital%20opportunity/the-future-of-work-switzerlands-digital-opportunity.pdf) [consultato il 17.05.2021].
- Rump Jutta e Eilers Silke (a cura di) (2020): Die vierte Dimension der Digitalisierung. Spannungsfelder in der Arbeitswelt von morgen, Springer Gabler, Berlino.
- SEFRI (2017): Digitalizzazione: un piano d'azione per rafforzare la formazione e la ricerca, [www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa.msg-id-67456.html](http://www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa.msg-id-67456.html) [consultato il 17.05.2021].
- SEFRI (2017): Défis de la numérisation pour la formation et la recherche en Suisse, [www.seco.admin.ch/dam/seco/fr/dokumente/Standortfoerderung/Tourismus/Strategische\\_Themen/Digitalisierung/BildungForschungDigitalisierung.pdf.download.pdf/Herausforderungen\\_Digitalisierung\\_Bildung\\_Forschung\\_Schweiz\\_fr.pdf](http://www.seco.admin.ch/dam/seco/fr/dokumente/Standortfoerderung/Tourismus/Strategische_Themen/Digitalisierung/BildungForschungDigitalisierung.pdf.download.pdf/Herausforderungen_Digitalisierung_Bildung_Forschung_Schweiz_fr.pdf) [consultato il 17.05.2021], disponibile anche in tedesco all'indirizzo [www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Standortfoerderung/Tourismus/Strategische\\_Themen/Digitalisierung/BildungForschungDigitalisierung.pdf.download.pdf/Herausforderungen\\_Digitalisierung\\_Bildung\\_Forschung\\_Schweiz\\_de.pdf](http://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Standortfoerderung/Tourismus/Strategische_Themen/Digitalisierung/BildungForschungDigitalisierung.pdf.download.pdf/Herausforderungen_Digitalisierung_Bildung_Forschung_Schweiz_de.pdf) [consultato il 17.05.2021].
- Confederazione svizzera (2018): Strategia Svizzera digitale, [www.digitaldialog.swiss/it/](http://www.digitaldialog.swiss/it/) [consultato il 17.05.2021].
- Schwyter Karin e Keller Marisol (2020): Die digitale Plattform als Chefin: Arbeiten für die Gig-Economy, in: Commissione federale per le questioni femminili CFQF, Rivista Questioni femminili edizione 2020, pag. 88–91, [www.ekf.admin.ch/dam/ekf/fr/dokumente/zeitschrift/frauenfragen\\_2020\\_gesamtheft.pdf.download.pdf/question\\_s\\_au\\_feminin\\_2020\\_genre\\_et\\_numerique.pdf](http://www.ekf.admin.ch/dam/ekf/fr/dokumente/zeitschrift/frauenfragen_2020_gesamtheft.pdf.download.pdf/question_s_au_feminin_2020_genre_et_numerique.pdf) [consultato il 21.06.2021].
- SECO (2017): Die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz, [www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Publikationen\\_Dienstleistungen/Publikationen\\_Formulare/Arbeit\\_/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarktforschung/Layout%20Entwicklung\\_atypisch-prek%C3%A4re\\_Arbeitsverh%C3%A4ltnisse\\_Schlussbericht.pdf.download.pdf/Layout%20Entwicklung\\_atypisch-prek%C3%A4re\\_Arbeitsverh%C3%A4ltnisse\\_Schlussbericht.pdf](http://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_Formulare/Arbeit_/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarktforschung/Layout%20Entwicklung_atypisch-prek%C3%A4re_Arbeitsverh%C3%A4ltnisse_Schlussbericht.pdf.download.pdf/Layout%20Entwicklung_atypisch-prek%C3%A4re_Arbeitsverh%C3%A4ltnisse_Schlussbericht.pdf), con sintesi in tedesco e francese [consultato il 17.05.2021].
- Srnicek Nick (2017): Plattform-Kapitalismus, Hamburger Edition, Amburgo.