



**Las consecuencias  
existenciales del  
trabajo precario en  
los jóvenes italianos  
altamente cualificados**

**Anna Giulia Ingellis**

---

## RESUMEN

El objetivo de este artículo es presentar los resultados de una investigación realizada en Italia sobre el tema de las consecuencias existenciales y psicológicas del trabajo precario entre los jóvenes altamente cualificados. Para facilitar la comprensión del contexto italiano, se describe el marco legislativo y las principales características del mercado laboral precario italiano. Finalmente se presentan los resultados de la investigación relativos a la percepción, por parte de los trabajadores, de su propia condición de trabajo y de vida, del futuro y del fenómeno social de la precariedad laboral.

**Palabras claves:** Trabajo precario, consecuencias psico-sociales, percepción social del futuro.

## ABSTRACT

The aim of this paper is to present a part of the results of a study about the existential consequences of the precariousness among high qualified young Italian people. To allowed the comprehension of the Italian context, it will be described the Italian legislative framework and the principles characteristics of precarious labor market in Italy. The presentation of research results will be focused on workers' perception of their own working and living conditions, the future and the social phenomenon of precariousness.

**Key words:** Precariousness, psico-social consequences, perception of the future.

Este artículo tiene su origen en un programa de investigación llevado a cabo, durante diez años, por un equipo multidisciplinar, liderado por el prof. Sarchielli y el prof. Palmonari de la Universidad "Alma Mater" de Bologna, del que la autora ha formado parte. La investigación sobre la que versa el presente artículo, duró dos años y fue financiada una parte por la "Fondazione Emanuela Zancan" en Padova y la otra por la Administración Regional de la Puglia, una región del Sur de Italia. La administración estaba interesada en diseñar medidas de apoyo a la conciliación familiar para los trabajadores precarios.

---

## SUMARIO

1. Introducción
2. El modelo italiano de mercado laboral precarizado
  - 2.1. Algunos conceptos claves: flexibilidad laboral, trabajo atípico y “jóvenes”
  - 2.2. Marco legislativo de referencia
  - 2.3. Una visión de conjunto
3. Objetivos, método y participantes
4. Consecuencias existenciales: los principales resultados
  - 4.1. Condiciones del trabajo: entre autonomía y adquisición de nuevas competencias
  - 4.2. Condiciones de vida: precarización de los proyectos personales
  - 4.3. Actitudes hacia el futuro: de la imposibilidad de imaginarlo
  - 4.4. Actitud hacia el trabajo precario: entre elecciones personales y fenómeno social
5. Conclusiones
6. Referencias bibliográficas

---

# ***Las consecuencias existenciales del trabajo precario en los jóvenes italianos altamente cualificados***

*Anna Giulia Ingellis*

*Departamento de Sociología y Antropología social*

*Universidad de Valencia*

*giuliana.ingellis@uv.es*

## **INTRODUCCIÓN**

Los últimos dos años han representado en Italia una fase histórica: bajo el impulso del alarma generado por el impacto de la crisis económica en el mercado laboral, se ha elaborado y finalmente aprobado en noviembre del 2014 una reforma laboral que, entre otros, ha perseguido el objetivo de modificar dos de los rasgos típicos del mercado laboral italiano hasta la fecha: la segregación de los jóvenes en el segmento más precarizado del mercado laboral y la falta de cualquier garantía social para los trabajos precarios. Prescindiendo de una valoración acerca de su efectividad y oportunidad, nos parece que este evento representa un momento importante para reflexionar y difundir conocimiento científico acerca de algunos de los efectos de la primera larga temporada de precarización del mercado del trabajo italiano. Para ello, se ha elegido presentar en este artículo los resultados de una investigación que analizó las consecuencias psicosociales del uso prolongado de estos contratos, en el momento de su máxima difusión, antes de la crisis económica de los últimos años. Esto permite que los datos y los análisis presentados, no se vean afectados por la especificidad del actual momento de crisis y permitan valorar las consecuencias de un modelo de precarización algo peculiar y diferente del modelo español.

Las peculiares características del fenómeno en Italia, con respecto al contexto español, impiden comprender plenamente los resultados de la investigación cualitativa que se presentan sin algunas aclaraciones preliminares de carácter conceptual y metodológico y una descripción del modelo de precarización del mercado laboral italiano. Por esta razón, en el primer apartado se procederá a la definición de conceptos muy utilizados en el debate sociológico italiano, pero muy distintos

de los que más se utilizan en España. En el segundo apartado, se describirá el marco legislativo de referencia de la primera fase de desregulación “de-fordización” del mercado del trabajo italiano y una visión de conjunto del mismo. Todo ello permitirá al lector español, acostumbrado a categorías analíticas en cierta medida diferentes, interpretar los resultados teniendo en cuenta estas diferencias. La ambición de este artículo es la de estimular, en el contexto del debate español, una reflexión acerca de las diferentes consecuencias de diversos modelos de precarización en una óptica comparativa.

## **1. ALGUNOS CONCEPTOS CLAVES: FLEXIBILIDAD LABORAL, TRABAJO ATÍPICO Y “JÓVENES”**

El proceso de precarización del mercado laboral italiano, que describiremos detalladamente en el siguiente apartado, no ha producido una mayor difusión del trabajo temporal o nuevas reglas para disciplinar la salida de los trabajadores, admitiendo, por ejemplo, el despido bajo indemnización, como ha sucedido en España. Ha introducido, más bien, formas de trabajo “ontológicamente” diferentes al trabajo de origen fordista (Altieri, 2009). Su naturaleza notablemente novedosa y el consecuente desconocimiento de cuales realmente iban a ser sus características en la realidad laboral italiana, han llevado, inicialmente, a la introducción, en la literatura, de una expresión genérica y residual para denominarlos: “*trabajo atípico*”. «Con la expresión “trabajo atípico” se indica, en general un conjunto de relaciones laborales diferentes del trabajo asalariado estándar, pero no asimilables al trabajo autónomo tradicional.» (Sarchielli, 2006)

Se trata de una definición por exclusión: es trabajo “atípico” en el contexto italiano (Barbieri, 2007, 2009) todo lo que no es trabajo estándar, todo lo que no cumple con al menos una de las características que definen al *trabajo estándar, típico*: “la subordinación jerárquica al empresario, la integración en la organización, la obligación del tiempo indefinido, una reglamentación constante de la relación de trabajo, la exclusividad de la relación con el empresario, la oferta de la disponibilidad temporal por parte del trabajador” (Sarchielli, 2006: 16) El trabajo precario en Italia no se origina exclusivamente en los contratos temporales, ya que no es el tiempo la única variable con respecto a la cual se ha modificado la relación del trabajo en la flexibilización del mercado laboral. El trabajo temporal es solamente uno de los subtipos de trabajos no estándar que, en su conjunto, se denominan “trabajo precario”. La existencia de una categoría conceptual “residual” como “trabajo atípico” (todo lo que no es estándar) ha llevado a la percepción de la existencia de un único colectivo, el de los trabajadores atípicos y de la asimilación de posiciones realmente muy diferentes: «Aún siendo una definición residual tiene

un efecto social relevante: identificar una categoría social muy heterogénea en su interior, pero de alguna forma visible socialmente...» (Sarchielli, 2006). El equipo de investigación, del que la autora ha formado parte, en un largo itinerario de investigaciones, se ha propuesto explorar este mundo para identificar la existencia de subgrupos según el tipo de consecuencias sufridas, o según el tipo de “desestandarización” de su contrato de trabajo, definir sus características distintivas y analizar las consecuencias de esa nueva condición.

La diferenciación de las nuevas formas de trabajo ha sido tan relevante que el Instituto nacional de estadística italiano (ISTAT) ha decidido incorporar algunos cambios a su sistema de clasificación introduciendo la denominación trabajo típico/atípico y las nuevas tipologías contractuales.

El otro concepto que necesita una definición previa es el concepto de flexibilidad laboral. El conjunto de características que definen el fenómeno de las nuevas formas de trabajo, en el debate sociológico italiano, se ha tematizado a través de dos distintos conceptos: flexibilidad (Borghi, 2000, 2002; Bertolini, 2001; Gallino, 2001, 2004a, 2007; Gattoni, 2005) y precariedad (Accornero, 2006; Gallino 2004b; Murgia, 2008; petrosino, 2006; Tiddi, 2002). Aun siendo la flexibilidad un concepto “exploratorio” y sintético para definir una característica distintiva de las nuevas formas de trabajo respecto a las estándar, ha acabado teniendo un significado positivo en contraposición al de precariedad, que designa los aspectos negativos de la condición laboral, pero también existencial asociada a las nuevas formas de trabajo. En la literatura especializada italiana, encontramos tanto uno como el otro concepto. El trabajo de investigación que se presenta se coloca en el medio de esta dicotomía, ya que parte de la premisa de que el colectivo afectado por la transformación del trabajo es heterogéneo, complejo y multiforme y que, si bien la flexibilidad es la característica más distintiva de los nuevos trabajos, entre las mismas encontramos tanto aspectos positivos de dinamicidad, mayor autonomía y menor alienación, como aspectos negativos que podemos identificar con el concepto de precariedad. Por esta razón, a lo largo del texto se hará referencia a estas formas de trabajo alternativamente denominándolas flexibles o precarias según el tipo de aspectos que se están considerando.

Finalmente, es preciso indicar que en la literatura, pero también en la producción de datos estadísticos, relativa a las nuevas formas de trabajo, se hace un uso más extensivo del concepto de jóvenes, con respecto a su definición tradicional. Se consideran como jóvenes no solamente las personas con edad comprendida entre 15<sup>1</sup> y 24 años, sino “jóvenes” hasta los 35 años. Las razones son múltiples, muchas de ellas relacionadas con el alargamiento de la fase de transición a la edad adulta.

---

1 En Italia, la entrada en el mercado laboral es a los 15 y no a los 16 años.

Las especificidades de los conceptos utilizados en el ámbito del estudio del fenómeno en Italia, realmente son el reflejo de un proceso de desregulación del mercado laboral italiano diferente al español. La comprensión del contexto laboral italiano puede ayudar a poner de manifiesto el fundamento y el sentido de categorías interpretativas diferentes y su uso por parte de la autora.

## **2. EL MODELO ITALIANO DE MERCADO LABORAL PRE-CARIZADO**

### **2.1. MARCO LEGISLATIVO DE REFERENCIA**

Al igual que en la mayoría de los países europeos, la transición de la sociedad fordista a la post-fordista ha generado profundas transformaciones económicas y sociales (Bauman, 2003, Beck, 2000, 2008; Beck y Beck-Gernsheim; Sennett, 2000). Se han generado cambios significativos en las formas de trabajo (Accornero, 2001; Bologna y Fumagalli, 1997; Catania et al., 2004; Marler et al. 2002; Petrosino, 2008), una reducción relevante del trabajo disponible (Rifkin, 1996) y una modificación sustancial de las relaciones entre trabajo y capital. Ante estas transformaciones, los gobiernos europeos han reaccionado con un amplio proceso de desregulación (Esping-Andersen y Regini, 2000). En Italia, en concreto, la reforma laboral que flexibilizó el mercado del trabajo por primera vez, se llevó a cabo en dos etapas. La primera en 1997 con la Ley n.196 de 24 de junio de 1997 (el llamado “Paquete Treu”) revisó la legislación anterior, introduciendo mayor flexibilidad en los contratos de trabajo a tiempo parcial y de formación, incluyó el “trabajo de utilidad social” como sistema de inserción laboral y reconoció y reguló, por primera vez, las empresas de trabajo temporal. La segunda etapa se realizó en el 2003 con la promulgación de la ley de poderes n.30 de 14 febrero de 2003 (conocida como Ley “Biagi”) y el decreto legislativo posterior, que aceptó y consolidó las nuevas formas de trabajo introducidas en el 1997, amplió el número de los posibles contratos flexibles a unos 47 tipos diferentes y permitió la ampliación del límite máximo de 36 meses en el uso de contratos temporales. Hasta la fecha, había predominado un modelo de flexibilidad controlada a través del papel central de la negociación con los sindicatos.

Las dos leyes cambiaron radicalmente la cara del mercado del trabajo italiano. El espíritu de ambas reformas fue adaptar los nuevos contratos de trabajo a las necesidades de un sistema productivo profundamente cambiado por efecto de la globalización y de la introducción de nuevas tecnologías. Desde un punto de vista estrictamente contractual, podemos decir que las nuevas formas de trabajo más utilizadas han sido hasta ahora: el trabajo temporal, las “colaboraciones coordina-

das y continuativas”, los “contratos a proyecto” y las “colaboraciones profesionales”. El trabajo temporal sigue siendo un trabajo asalariado, pero de duración determinada (Ichino et al. 2003) a menudo a través de la intermediación de las empresas de trabajo temporal y es del todo asimilable al concepto y a la realidad del trabajo temporal español. La verdadera diferencia se produce los llamados “contratos de colaboración” (tanto los de “coordinada y continuativa”, denominados co.co.co., como los “contratos por proyectos”, denominados co.co.pro) que se caracterizan por no determinar formalmente una relación de dependencia entre el trabajador y la empresa y por no ser un trabajo asalariado. El trabajo se puede desarrollar con una cierta autonomía, de hecho no se indica en el contrato un horario de trabajo establecido, sino una cierta cantidad de horas de trabajo a realizar en el periodo de vigencia del contrato. El trabajador que tenga este tipo de contrato cumple con su compromiso formal trabajando un cierto número de horas totales, consiguiendo ciertos objetivos y acordando modalidades organizativas con el empresario. El ámbito de aplicación muy restringido en cuanto al tipo de trabajo al que se podían aplicar, (no se podían utilizar por ejemplo en ningún trabajo de atención al público dada la presencia, en ese caso, de un horario de trabajo formalmente establecido), explica el uso bastante limitado que se ha hecho de ellos si se considera el total de la fuerza de trabajo. Sin embargo, en trabajos de servicios de asesoramientos y consultoría altamente cualificado, por ejemplo, se han utilizado de forma casi exclusiva (Altieri et al., 2004; Altieri y Como, 2006; Di Nicola y Mingo, 2006). A pesar de la autonomía que anunciaban estos tipos de contratos, en muchas ocasiones se han denunciado abusos en su utilización, ya que la posible renovación o estabilización del contrato ha dado al empresario un poder de coacción muy importante sobre el trabajador.

El último tipo de contrato que se ha venido adscribiendo al conjunto de trabajos atípicos es el de los autónomos que trabajan para un solo cliente. Es totalmente discutible que se trate de una posición “autónoma” y además ha permitido a los empleadores desprenderse de cualquier responsabilidad acerca del trabajador, tratándolo como a un autónomo en cuanto a los derechos y como a un asalariado en cuanto a los deberes. A pesar de las diferencias, entre los distintos tipos, estos contratos en realidad tienen algunos importantes rasgos en común: la casi total ausencia de beneficios sociales (formación, vacaciones, promoción profesional, perspectiva de carrera, etc.), la carencia de prestaciones por desempleo (limitadas o ausentes del todo), la reducida cotización a la seguridad social (retenciones más bajas en la nómina) y salarios más bajos. Como veremos, en la exposición de los resultados, ese aspecto es el que más malestar genera, ya que deja solas a las personas en los momentos de mayor fragilidad a lo largo de la vida.



## **2.2. UNA VISIÓN DE CONJUNTO**

Diversas investigaciones, realizadas en los últimos años, permiten señalar las características principales del mercado de trabajo italiano en relación con el tema que nos ocupa. (Bertolini, 2011; De Luigi y Rizza, 2011; Zajczyk F. Et al., 2006).

Después de más de 15 años de flexibilización, se presenta como un mercado dual, en el que, ante la ausencia de la flexibilización en salida<sup>2</sup>, la única forma de flexibilidad ha sido orientada a la entrada en el mercado del trabajo y por lo tanto ha involucrado casi exclusivamente a los jóvenes. Por un lado, sigue existiendo un mercado del trabajo “fordista” para los trabajadores con más de 45 años, los últimos que entraron en el mercado del trabajo antes de los cambios legislativos a los que se ha hecho referencia; por otro lado, desde hace 15 años, los jóvenes entran en el mercado casi exclusivamente a través de contratos flexibles y no todos posteriormente estabilizan su posición. Esto implica que hay un cierto porcentaje de jóvenes que han vivido 15 años entrelazando contratos “atípicos”, uno tras otro, construyendo una trayectoria de precariedad que hoy con 40 años representa un problema personal y social importante. Otra característica importante del mercado del trabajo italiano es la segregación de género (Ferrari y Veglio, 2006). Existe de hecho una sobrerrepresentación de las mujeres en las formas de contratos atípicos (Saraceno, 2002, Murgia, 2008) que asume características de segregación (Trifiletti, 2003). Si consideramos los dos extremos de la distribución de los trabajos atípicos por cualificación del trabajo veremos que las mujeres están sobrerrepresentadas en el extremo menos cualificado y menos representadas en el extremo más cualificado, es decir, que cuando tienen un bajo nivel formativo encuentran más dificultad que los hombres para entrar en el mercado del trabajo con garantías sociales y si son altamente cualificadas, que es cuando podrían aprovecharse de la ventaja del trabajo flexible altamente cualificado y creativo (Florida, 2010), encuentran dificultad en ocupar posiciones bien remuneradas, no subordinadas y en las que se reconozcan y remuneren adecuadamente prestaciones más flexibles (Saraceno 2002, Murgia 2008). De este modo, el mercado de trabajo femenino se caracteriza o bien por un sinnúmero de posiciones temporales, o bien por un trabajo garantizado, pero en el que se minusvalora el alto nivel profesional y formativo de las mujeres que los consiguen.

Finalmente, por lo que se refiere al nivel de estudios se registra otra peculiaridad italiana: “En Portugal, Reino Unido e Italia, el trabajo temporal está más extendido entre los trabajadores con educación superior que entre aquellos con un

---

<sup>2</sup> La legislación italiana, hasta la última reforma laboral aprobada en noviembre 2014, impide el despido individual en empresa con más de 15 trabajadores, ni siquiera bajo indemnización tal y como se indica en el art. 18 del Estatuto de los trabajadores.

nivel educativo medio-bajo.”(C.E., 2012). Los sectores productivos en los que más se han utilizado las formas contractuales atípicas son el sector del comercio y de los servicios de educación, salud y sociales además de los servicios a la empresas (Censis-Iref, 2003).

La investigación de la que se van a presentar los resultados a continuación, como veremos, se ha centrado en el colectivo que más ha sufrido ese modelo de precarización.

### 3. OBJETIVOS, MÉTODO Y PARTICIPANTES

La investigación se realizó entre 2005 y 2007 y se inserta en el marco de un proceso analítico más amplio (Ingellis, 2006<sup>a</sup>, 2006<sup>b</sup>; Mandrioli, 2008; Sarchielli, 2004; Sarchielli et al. 2006, 2009; VV.AA., 2005). Su principal objetivo fue analizar las consecuencias que estas nuevas formas de trabajo tienen sobre las vidas de las personas, tanto en la vertiente laboral, como la socio-relacional y la actitud de estos trabajadores hacia el fenómeno de la precariedad. La técnica utilizada fue la entrevista en profundidad mediante entrevistas semi-estructuradas y un cuestionario para la recogida de datos sociodemográficos. Para analizar los textos de las entrevistas, se realizó un análisis del contenido manual.

La muestra está compuesta por 87 trabajadores, 55 mujeres y 32 hombres. La edad media es de 30 años, con una edad mínima de 24 años y máxima de 37. Se trata, en su mayoría (57), de jóvenes solteros; 30 viven con su pareja y de ellos, solamente 13 tienen hijos. En cuanto al título de estudio, cabe destacar que se trata de un colectivo con niveles de estudios elevados: 58 de ellos son licenciados y 29 han acabado el bachiller. En su mayoría, se trata de títulos de estudios en área social o humanística. Con respecto a la posición contractual, hay que decir que 50 entrevistados tienen un contrato de colaboración (los más atípicos como hemos visto: co.co.co, co.co.pro, autónomos), 27 tienen un contrato estándar pero temporal o son trabajadores de ETT y los otros 10 tienen otra forma de colaboración informal. Por lo que se refiere al sector, 25 trabajadores pertenecen al sector público, 38 trabajan en el sector privado y 18 en la economía social. Los otros 6, al tener más de un contrato, entran en un grupo mixto. En cuanto a los sectores productivos, se centró el análisis en el sector de los servicios. Concretamente, un cuarto de los entrevistados trabajan en sector de los servicios técnicos administrativos, casi un cuarto en la consultoría y asesoramiento al desarrollo local, y los demás en servicios culturales (7%), servicios educativos y de formación (14%), servicios sociales (9%), servicios técnicos (12%) y otros servicios (9%). Los entrevistados pertenecen a 5 regiones italianas diferenciadas con respecto al nivel de desarrollo económico y social, de

renta y del tejido industrial: dos del Norte - Veneto (V<sup>3</sup>) y Emilia Romagna (ER) -, dos del Centro Italia - Marche (M) y Abruzzo (A)-, y una del Sur, la Puglia, (P). Las diferencias geográficas, dada la difusión del fenómeno en forma bastante homogénea en todo el territorio nacional y dado la no representatividad de la muestra, no ha representado un problema en términos de comparaciones.

#### **4. CONSECUENCIAS EXISTENCIALES: LOS PRINCIPALES RESULTADOS**

Las áreas de análisis exploradas con los entrevistados fueron las siguientes: las condiciones del trabajo, las condiciones de vida, la percepción social del futuro, la percepción del fenómeno de la precariedad.

##### **4.1. CONDICIONES DEL TRABAJO: ENTRE AUTONOMÍA Y ADQUISICIÓN DE NUEVAS COMPETENCIAS**

La parte de entrevista dedicada al conocimiento de cómo los trabajadores ven su propio trabajo se ha centrado en la experiencia más reciente, en concreto la que los trabajadores estaban realizando en el momento de la entrevista. Se ha elegido no solicitar una reflexión genérica acerca de las condiciones del trabajo, sino pedir al entrevistado que nos ofreciera la descripción de sus vivencias y su interpretación de la experiencia de trabajo más reciente. Ha sido una opción metodológica orientada a evitar generalizaciones y discursos teóricos y a centrar la atención en una experiencia concreta y reciente para reducir al máximo el efecto distorsionador de la memoria. Se pidió a los entrevistados que realizaran una valoración acerca de cuatro aspectos de su condición de trabajo: la *coherencia* entre contrato, trabajo realmente realizado y expectativas, el grado de *autonomía* en la realización de su trabajo, las *competencias* utilizadas y desarrolladas y su transferibilidad en otros contextos laborales, un *balance de satisfacción* por su condición laboral. Se trata, como hemos visto, de los aspectos en que más diferencias se han encontrado entre de las nuevas formas de trabajo y contractuales y el trabajo estándar. En términos descriptivos, solamente interesa subrayar cómo la gran mayoría (más del 85% de los casos) de los entrevistados comentan que el *tipo de contrato* no ha sido una elección propia, sino que ha sido unilateralmente “propuesto” por los empleadores. Se trata, por tanto, de una situación sufrida por parte de los trabajadores, cuya aceptación se explica por la imposibilidad de encontrar trabajos con otro tipo de contratos. Veremos que, también en la formación de las percepciones acerca de su propia condición, este elemento tiene una influencia significativa.

---

<sup>3</sup> En las citas textuales se ha incluido información acerca de la residencia de los entrevistados incluyendo la sigla de la región indicada al lado de cada una.

En términos de *coherencia*, podemos observar que el trabajo realmente realizado resulta coherente con lo previsto en el contrato en la mayoría de los casos, más en términos de responsabilidad y tareas a desarrollar que en términos de número de horas trabajadas. Mientras que en cuanto a las expectativas al acceder al mercado laboral la incoherencia con la situación real vivida es generalizada y relativa sobre todo al título de estudio poseído:

*“Las insatisfacciones las veo con respecto a mis títulos de estudio, en el sentido de que me siento mucho más formada con respecto a lo que hago...se trata de un trabajo que no es acorde a mis títulos de estudios” (M12,M,30, servicios técnicos-administrativos<sup>4</sup>).*

Sin embargo hay que subrayar que no se trata necesariamente de una incoherencia en negativo, de una desilusión, ya que hay varios casos en los que, siendo las expectativas de partida muy negativas (emigrar, trabajar en sectores no deseados, etc.), el trabajo conseguido, ha representado algo inesperado y agradable ya que, a pesar de tener menos garantías sociales y una cierta incertidumbre, se ha podido trabajar cerca de la propia comunidad de pertenencia y en sectores afines a su formación:

*“Yo me esperaba, antes que nada, tener que emigrar, tener que irme a vivir en otra región, irme de mi pueblo. No me parecía posible que un recién licenciado en sociología pudiera trabajar en Puglia...durante los años de la carrera no veía en mi tierra ninguna salida laboral relacionada con mi área de estudio y por lo tanto pensaba que seguramente tenía que marcharme. [...] Por otro lado no disponiendo de ninguna recomendación, tenía claro que iba a trabajar en el sector privado [...]. Tanto es así que había elegido la rama de Gestión de recursos humanos para poder trabajar en las empresas privadas. [...] La realidad ha sido opuesta a mis expectativas, por suerte!!! Hoy puedo decir que me gusta mucho lo que hago, por tanto estoy muy contento de no haber tenido que irme lejos de mi lugar de residencia” (P3,H,29, servicios de apoyo al desarrollo local)*

No es un planteamiento exclusivo de las personas que viven en el Sur de Italia, área tradicionalmente con altas tasas de paro, sino presente también en personas de regiones más desarrolladas:

*“He empezado a buscar trabajo hace 3 años y he tenido suerte, porque justo cuando he empezado a buscar había estos huecos, estos puestos vacantes [...] en aquel momento estaban buscando un animador. Luego me han dado la coordinación [del servicio]. Entonces he sido afortunado...pensaba tener menos trabajo de lo que tengo y sentirme satisfecho, porque es un tipo de trabajo que desde siempre me ha dado mucha satisfacción, pero tengo que decir que estoy aún más satisfecho de lo que pensaba. (ER12, F, 34, servicios sociales)*

<sup>4</sup> Los testimonios son identificados mediante la inicial de la región de residencia, número progresivo de la entrevista por región, sexo, edad y sector productivo del trabajo realizado)

Ya hemos visto que la *autonomía en la gestión del trabajo* es una de las características que, según la ley, distingue a este tipo de contratos del trabajo asalariado indefinido. Son de hecho, o hubieran debido ser según la ley, formas de colaboración para tareas específicas y desarrollables de forma autónoma, por trabajadores cualificados, o bien orientadas a proyectos concretos con una fecha de inicio y fin determinadas. Se ha querido valorar si efectivamente los trabajadores pueden gestionar de forma autónoma su trabajo y cómo evalúan esta autonomía. Los aspectos más valorados en términos de autonomía han sido: el horario de trabajo, el lugar de desarrollo y la gestión del trabajo. Con respecto al lugar no hay ninguna duda, en casi todos los casos, el trabajo se desarrolla en la sede de la empresa, con el consiguiente desplazamiento del trabajador al lugar de trabajo como cualquier trabajador por cuenta ajena. Con respecto a los horarios, en cambio, la mitad de los entrevistados hablan de una autonomía real en la gestión del horario de trabajo. La otra mitad afirma que, en realidad, tiene el mismo horario de trabajo que los demás trabajadores con contrato estándar y no goza de ninguna autonomía. El más amplio espacio de autonomía se registra en cuanto al contenido del trabajo, a la auto-organización de su desarrollo y a la estrategia elegida para alcanzar el objetivo establecido. No se registran abusos generalizados en cuanto a la coherencia entre condiciones contractuales y condiciones reales: la mayoría de los entrevistados afirma vivir una condición de coherencia. Esto nos lleva a reflexionar sobre el hecho de que el malestar que se pueda registrar, no depende de una aplicación poco correcta de los contratos, sino de las mismas condiciones contractuales previstas por la ley. Por lo que se refiere a la percepción de poder crecer profesionalmente, se observa cómo la mayoría de los trabajadores percibe el trabajo que están realizando, como una ocasión de adquisición de nuevas *competencias*. Además, las ven como algo que se podrá utilizar en trabajos futuros y no solo en lo que están realizando en el momento.

*“De este trabajo me gusta que aprendo algo nuevo todos los días [...] con el ordenador cada día soy más hábil, cosa que nunca hubiera dicho [...] no he hecho ningún curso pero mejoro continuamente.[...] si necesito hacer una determinada cosa y no sé, empiezo a preguntar por ahí quien me puede ayudar y siempre aprendo algo que me ayuda con el trabajo.”* (V4,H,33, servicios de apoyo al desarrollo local)

La experiencia laboral, por lo tanto, viene descrita y vivida, sin duda, como una ocasión de crecimiento, al menos en una cierta medida. Hemos pedido a los entrevistados que hicieran un *balance* de su experiencia laboral. Sorprende observar cómo este balance es generalmente positivo, sobre todo en los siguientes aspectos: el contenido del trabajo, el grado de autonomía, la posibilidad de tomar decisiones y las relaciones interpersonales.

*“Casi todos tienen más de 10 años de experiencia. [...] con la experiencia que tienen han intentado, desde principio, favorecer mi inserción en el trabajo [...] mis compañeros me están ayudando y me están ayudando en todo [los aspectos]. Como satisfacción, está el hecho de que me gusta estar con las personas. Al padrón [donde trabaja] hay mucho contacto con todo tipo de público: pasan ricos, pobres, blancos, negros, hay de todo! [...] Me gusta este contacto humano que va más allá del trabajo mismo. Cuando estas en un ambiente así, que te gusta, aunque el trabajo sea muy simple, estas contenta de lo que haces. (M12,M,30, servicios técnicos administrativos)*

Además, muchos de estos trabajos se han elegido por interés personal en el tipo de trabajo, a pesar de la falta de garantías contractuales. La satisfacción expresada varía en función de la edad. Esto es un dato común a muchísimas de las investigaciones que han explorado el tema (Gattoni, 2005). Si al principio del recorrido laboral los jóvenes viven bien el hecho de poder “experimentar” en varios trabajos, de desarrollar nuevas competencias útiles a largo plazo, cuando llegan los 30 años, y ya se han acumulado experiencias y competencias, la prioridad es otra: una retribución digna y la estabilidad del trabajo se convierten en los aspectos más importantes. Es en esta fase, cuando las posturas críticas aumentan, ya que son precisamente estos dos los elementos de que carecen estos tipos de contratos. Las valoraciones más negativas se refieren a las condiciones contractuales (garantías sociales, bajas por enfermedad, nivel de contribución a la seguridad social cara a la jubilación, etc.) y a los ingresos.

*“El mes pasado tuve gripe y no pude ir a trabajar [...]. No he conseguido realizar todas las horas de trabajo previstas en el contrato, y no ha habido manera: me han reducido el sueldo proporcionalmente a las horas no trabajadas.” (A11,M,31, servicios educativos y de formación)*

*“Pequeños momentos de malestar vienen cuando comparas tu condición con la de algún compañero [con contrato fijo] que en diciembre tiene paga extra y tu no la tienes, y que en su nómina tiene la contribución a la seguridad social que algún día le dará derecho a una jubilación decente, que tu no tendrás o que cada mes suma tres días de vacaciones, mientras yo no tengo vacaciones: son pequeñas cosas que te hacen sentir diferente, no son los compañeros los que hacen que te sientas diferente, sino que es tu misma posición contractual que te hace sentir así” (ER6,H,33, servicios asistenciales).*

Sorprende sin embargo observar que las posturas críticas son inferiores a las esperadas. Puede que una implícita comparación con condiciones de trabajo peores, de trabajo en negro y el paro influyan en esta valoración positiva. O puede que los jóvenes altamente cualificados también encuentren en la menor repetitividad del trabajo, en el mayor poder de decisión y de autonomía en el trabajo, un elemen-

to de satisfacción que compensa, de alguna forma, la menor seguridad de estos trabajadores y sus inferiores garantías sociales. Se trata de una interesante línea de desarrollo de este tipo de investigación.

#### **4.2. CONDICIONES DE VIDA: PRECARIZACIÓN DE LOS PROYECTOS PERSONALES**

La otra gran área de análisis ha sido la de las consecuencias percibidas de estas formas de trabajo sobre la condición de vida individual y socio relacional. Cuando se pasa al análisis de las condiciones de vida, la mirada positiva, que se ha podido registrar en relación al trabajo, cambia y se hace bastante más crítica en todas las investigaciones realizadas al respecto.

Más que en otras áreas de investigación, la representación de las condiciones de vida es mucho más compleja y posee claroscuros. Una de las preguntas más importantes de esta investigación, es la que el mismo Gallino (2001) planteó desde un principio: ¿la precariedad del trabajo lleva consigo una precarización de la vida privada? ¿Podemos hablar de una invasión del trabajo en la vida? Como se ha evidenciado recientemente en otras investigaciones en España (Castillo, Agulló, 2012), también según los entrevistados la respuesta es decididamente sí. Las elecciones del día a día, de la vida cotidiana y en particular los aspectos críticos, son percibidas como estrictamente relacionadas con la condición laboral. Las áreas más problemáticas de las condiciones de vida descritas por los trabajadores son: independizarse con respecto a la familia de origen y a la creación de una nueva familia, tener hijos (Sabatini, 2010), elegir inversiones y gastos importantes, decisiones de ahorro y vida social, encontrar un equilibrio entre tiempo dedicado al trabajo y a la familia. Dos aspectos resaltan de inmediato: 1) la repercusión de estos aspectos sobre el futuro. 2) el hecho de que para estudiar las decisiones relativas a la vida privada de un joven trabajador precario, siempre se acaba trasladando la unidad de análisis del individuo a la familia.

El desarrollo de condiciones de vida aceptables no parece posible sin el sustancial apoyo de la familia. La importancia de la familia se manifiesta con respecto a dos aspectos: apoyo material, en forma de dinero o a través de la posibilidad de seguir viviendo en casa, garantías hacia el exterior como en los casos de avales para suscribir una hipoteca.

*“Te diré más: sin la ayuda de mis padres no podría estar aquí [en el lugar de la entrevista (n.d.a.)], porque yo no me puedo permitir pagar el seguro del coche [...]. Si quisiera comprar un coche a plazos, no podría hacerlo ya que con un contrato de colaboración nadie te vende nada a plazos. [...] tengo que llamar a mi madre, si necesito comprar algo, y utilizar su nómina” (ER6,H,33, servicios sociales)*



*“Cómo lo haría [sola]?. Menos mal que mis padres me echan una mano, en el sentido que el coche es de ellos, no es mío, y todos los gastos los pagan ellos [...] Un apoyo relevante si piensas que sin coche no podría ni siquiera trabajar” (A11,M,31, servicios educativos).*

El apoyo psicosocial que la familia ofrece, además, reduce la percepción de aislamiento y marginalidad que percibirían al verse solos. La familia sigue siendo en Italia, para estos jóvenes en particular, el sustituto del Estado del Bienestar, que para ellos es inexistente. El aspecto más grave de su condición es la falta de garantías sociales por maternidad, desempleo, enfermedades, por los momentos de fragilidad en general. Otro elemento que alivia los efectos negativos derivados de la percepción de su propia condición de fragilidad es la comparación con los grupos sociales de referencia: el hecho de que la condición de precariedad sea tan difundida y extendida entre la mayor parte de los jóvenes hace que el problema no se perciba como algo individual y, por lo tanto, derivado de una supuesta incapacidad personal, sino que aumenta la conciencia de que se trata de una condición sufrida y de origen estructural, un problema de la sociedad.

Sin embargo, la extensión del fenómeno entre los jóvenes no impide que el mundo de los adultos y el sentido común se vean afectados por el que se conoce como “el error fundamental de atribución” (León, J., 1998) que, en este caso, se convierte en la idea de que si un joven no encuentra un trabajo estable y estándar, digno, según el imaginario colectivo, la responsabilidad es del individuo en concreto, de su incapacidad personal, de su propio carácter. Al surgir el fenómeno del trabajo atípico, esta percepción era muy común y, sobre todo, afectaba a la auto-percepción de los jóvenes en general y, en mayor medida, de los menos preparados. Pero, al extenderse el uso de este tipo de contratos, los jóvenes se sintieron más protegidos individualmente por compartir su condición con sus pares.

Un área de la vida que parece muy afectada por la condición de trabajadores precarios es la de las relaciones de parejas. Nada resulta más clarificador al respecto que esta cita de una de las entrevistas:

*“el problema más grave es la imposibilidad de construir relaciones duraderas, solidas, por ejemplo con tu pareja, porque aunque tú quieras construir junto a una persona una relación de pareja donde compartes todo...no puedes realmente hacerlo... Puedes tener una relación que va bien, pero no tienes objetivos, no tienes salidas concretas...unos puntos fijos; es decir: vivimos juntos y nos casamos. Yo, por ejemplo, no niego que me gustaría poder crear algo, pero mientras la realidad laboral sea esa, a veces te entran ganas de huir de una relación que ya sabes que no puedes consolidar en el tiempo. Acabas teniendo más relaciones breves.... Es un poco como en el trabajo...si te paras un momento a reflexionar*



*te das cuenta que tu forma de acercarte a las relaciones, en general, está condicionado por esta sensación de precariedad.” (ER3,H,33 años)*

Las pautas de consumo y la capacidad de ahorro son otras dos áreas de comportamiento afectadas por la condición de trabajador precario. No solamente la capacidad de ahorro es más reducida que hace unos años, sino que el destino y la función del ahorro cambian. Mientras que los trabajadores estables siguen utilizándolos para inversiones y proyectos de futuro, los trabajadores flexibles emplean el ahorro para hacer frente a períodos de ausencia de trabajo, ya que no tienen ninguna forma de protección social. La falta de recursos para inversiones hace que una de las dificultades más importantes sea la de hacer proyectos a largo plazo.

### **4.3. ACTITUDES HACIA EL FUTURO: DE LA IMPOSIBILIDAD DE IMAGINARLO**

Después de analizar las percepciones de los entrevistados relativas a sus condiciones de vida y de trabajo, el foco se ha centrado en las actitudes de los mismos hacia el futuro y hacia el fenómeno social del trabajo flexible que ellos viven directamente. Siguiendo a Ovejero (1998) partimos de la idea de que una actitud es una predisposición aprendida a responder de una manera consistentemente favorable o desfavorable a un objeto dado. ¿Qué predisposición tienen estos trabajadores hacia *el futuro*, hacia el fenómeno del trabajo precario y de la inseguridad que se le asocia? Se ha asumido una concepción multidimensional de la actitud analizando tanto aspectos cognitivos (creencias, opiniones, etc.), como aspectos evaluativos/afectivos (sentimientos y emociones) y conductuales. “Desde una perspectiva psicológica, la relación que un individuo desarrolla con la dimensión temporal (pasado, presente y futuro) es extremadamente importante. En particular, la capacidad de imaginarse en el futuro fundamenta el sentido personal de *autoeficacia*, es decir, el juicio positivo respecto a su propia capacidad de llevar a cabo lo que se ha planeado y de seguir con las actividades necesarias para conseguir un determinado objetivo (una de las características de los estados depresivos, y no es una casualidad, es exactamente la falta de la capacidad de pensar- e imaginarse- en el futuro).” (Mandrioli, 2005). Se le preguntaba a los entrevistados que describiesen los aspectos que más les preocupaban para su futuro: la incertidumbre en el trabajo, las dificultades económicas, la falta de protección social en caso de períodos de dificultad (maternidad, enfermedad), y las barreras para planificar la creación de una familia propia son los aspectos que crean más dificultades.

Los entrevistadores señalan que, en algunas entrevistas, la pregunta relativa a los proyectos para su futuro se convertía realmente en un problema para el entre-

vistado. Era como si les faltaran las palabras, o mejor dicho las imágenes de su futuro, una representación del sí en el futuro.

*“Es una sensación... de confusión, es decir, no tengo las ideas sobre cómo será mi futuro, no lo veo...Hago planes y proyectos, como un posgrado, pero no sé a dónde me llevarán esos planes... no tengo una perspectiva de futuro larga, está limitada a pocos meses, es relativa a lo que haré desde ahora hasta dos o tres meses”* (ER6, H,33, servicios sociales)

*“Pues, antes que nada decir que 3 o 4 años son...una distancia demasiado grande... yo solo me veo llegar a finales de año, porque el contrato que tengo acaba a finales del año [...]. No consigo hacer una proyección... desde cuando trabajo me he puesto a pensar [en mi futuro] solamente en términos de duración del contrato”* (ER7,H,31, servicios técnicos-administrativos)

En algunos casos, expresan un rechazo hacia el tener que pensar en el futuro.

*“Por ahora no quiero pensar en ello porque ... no me va pensar en ello, no quiero ponerme triste [...] El problema aún no ha llegado! Me gusta vivir en el día a día... Hacer planes a largo plazo no me gusta!”* (P8,H,27, servicios varios)

El presente no contiene las premisas del futuro: es muy difícil predecir lo que va a pasar en el futuro a partir de las condiciones del presente. Hace 20 años, se podía prever que un joven con licenciatura, con el apoyo de su familia, después de acabar los estudios, encontraría un trabajo para toda la vida, creando su propia familia e independizándose de sus padres. A los entrevistados, les parece muy difícil decir hoy cómo será su futuro. La falta de itinerarios profesionales y vitales estándar hace imposible hacer previsiones.

#### **4.4. ACTITUD HACIA EL TRABAJO PRECARIO: ENTRE ELECCIONES PERSONALES Y FENÓMENO SOCIAL**

En cuanto a la actitud hacia el trabajo precario, esta es el área en la que más comentarios negativos se han encontrado.

*“Mirando un poco por allí, la situación no es positiva para nada....Sí, puede que hayan oportunidades de trabajo, pero son siempre temporales: hoy trabajas y mañana...Podemos decir que vives con la precariedad y la esperanza”.* (A9,M,28, servicios técnicos-administrativos)

*“No veo señales muy positivas. No veo cambios hacia la estabilización, hacia contratos más estables. Veo que la tendencia es hacia una precariedad institucionalizada”* (ER11,M,29, servicios culturales).

Aunque a lo largo de toda la entrevista el balance entre aspectos negativos y positivos de su propia experiencia, en los diferentes ámbitos de vida, estuviese en

equilibrio, a la hora de expresar su opinión acerca del fenómeno social de la flexibilidad laboral, la actitud es decididamente negativa. En todos los comentarios, los entrevistados utilizan la palabra precariedad y no flexibilidad, como habían hecho en otras partes de la entrevista. Opiniones sobre el fenómeno y descripción de la experiencia vivida no encajan. Las razones de este desajuste podrían representar una línea de investigación futura muy interesante. Aquí podemos formular algunas hipótesis: las descripciones y comentarios acerca de su propia condición actual describen el cómo son las cosas y cuáles han sido las estrategias que han permitido encontrar un equilibrio vital. De alguna forma, las personas que viven una condición de trabajo precario, por el mismo hecho de encontrarse en esta situación, la han aceptado y han construido un equilibrio necesariamente. Los que no la han aceptado han reaccionado con la estrategia del “exit” (Hirshman, 1982): puede que hayan emigrado en búsqueda de un sistema social que no haya introducido estas formas de trabajo precario, o que se hayan colocado fuera del “sistema”, de la sociedad que ha introducido este tipo de trabajo. Los entrevistados son personas que han seguido estrategias de adaptación a su situación, gracias a la presencia, como hemos visto, del apoyo familiar. Pero si se cambia el plano de análisis desde cómo es mi vida a cómo quisiera que fuese, del principio de realidad a la imaginación y construcción de una realidad adecuada a sus necesidades, la postura cambia. Esta interpretación se ve confirmada por las respuestas a la pregunta sobre qué trabajo preferirían. La mayoría se ha decantado hacia un trabajo asalariado indefinido, es decir, no estamos ante un colectivo orientado a un trabajo más autónomo e independiente, sino ante un colectivo que ha entrado en el mercado del trabajo para conseguir un trabajo asalariado.

*“Espero en un contrato indefinido [Si te propusiesen otro contrato temporal?]*

*Eh, no...me parecería muy mal. Lo aceptaría a la fuerza, pero me molestaría mucho. Si te proponen otra vez un contrato temporal es porque no están seguros de ti...y esto repercute también en tu seguridad.” (M2,M,27, servicios técnicos administrativos)*

En todo caso, aunque las observaciones acerca de la introducción de estas formas de trabajo sean críticas, las actitudes se orientan más hacia la aceptación resignada que hacia la protesta. La individualización de las biografías de vida (Beck y Beck Gernsheim, 2003) puede explicar en parte esta paradoja. Individuos que no gocen de un apoyo grupal son más vulnerables a la influencia social. En concreto, los más jóvenes, que carecen de una experiencia individual de flexibilidad, y de una identidad como parte de un colectivo, se conforman más rápidamente con el discurso sobre las necesidades del nuevo mercado laboral y del nuevo sistema de producción. Los que poseen una larga experiencia directa de la precariedad, al revés, parecen haber adquirido más conciencia de la ambigüedad y de las

consecuencias de estas formas de trabajo. A través de la comparación con la condición de grupos de pares, se ha formado una conciencia compartida que desemboca en una voz crítica. Existe además la conciencia de cómo la individualización de las biografías de vida tiene un efecto negativo sobre la capacidad de los trabajadores de percibir su experiencia laboral desde una perspectiva socio-relacional: falta de cohesión entre los trabajadores, enorme asimetría en las posiciones de poder con el empresario, imposibilidad de compartir un itinerario profesional o una identidad derivada de la afiliación común a una determinada empresa.

La falta de alternativas juega un papel ambivalente con respecto a la actitud de los entrevistados: para algunos genera una actitud positiva porque, dada la percepción generalizada que tienen sobre las dificultades en encontrar trabajo, se sienten afortunados por tener uno, aunque no tenga todas las garantías de los contratos estándar. La alternativa hubiera sido emigrar. Frente a esta alternativa el trabajo conseguido asume un valor positivo. En otros casos, la imposibilidad de encontrar otro trabajo les lleva a aceptar el precario que ahora tienen, pero comporta la actitud negativa de quien se siente coaccionado a hacer algo que no quiere. Podemos explicar el fenómeno a través de una tercera variable que es el nivel de empleo de la región en la que se encuentran las personas en cuestión. Los que viven en el Sur, donde la tasa de paro de los jóvenes roza el 30%, durante los estudios tenían claro que la emigración, al Norte o al extranjero, era la única alternativa para los que quieren ver reconocidos los estudios realizados. Si la dificultad de encontrar trabajo es percibida como individual, la actitud hacia el trabajo flexible aparece más negativa, mientras que si la dificultad de encontrar trabajo se percibe como colectiva y la responsabilidad se atribuye a la sociedad, encontrar un trabajo ya es todo un éxito. Es posible que si el contexto no es claramente el “responsable” de la situación en la que se encuentran las personas, la presión del “error fundamental de atribución” (tú eres incapaz de encontrar un trabajo de calidad) (Ross, 1977) haga a las personas más negativas hacia estas formas de trabajo.

## 5. CONCLUSIONES

Como hemos podido observar, las consecuencias negativas más importantes que los jóvenes entrevistados han denunciado se sitúan en el ámbito de la vida personal y relacional, sobre todo, por lo que se refiere a la planificación y construcción del propio futuro. Cuando la discontinuidad de la experiencia laboral se alarga en el tiempo, independizarse de la familia de origen se convierte en algo muy difícil. La incertidumbre y los escasos recursos económicos que estas formas de trabajo ofrecen interfieren con la dimensión del desarrollo y transición a la edad adulta de los jóvenes. Si el trabajo es precario, también las relaciones afectivas acaban sien-

dolo (Beck, 2008). La experiencia de la flexibilidad y de la temporalidad de los contratos no es de por sí totalmente negativa, aunque no sea ciertamente la forma de trabajo más deseada. Se convierte en una experiencia negativa y frustrante en dos casos: 1) Cuando se alarga en el tiempo y se convierte en una condición permanente, más allá de los 30 años. 2) Cuando se extiende a personas que tienen trabajos poco cualificados, con muy baja satisfacción laboral y que tienen pocos recursos “culturales” para dar sentido autónomamente a su recorrido vital. Además, se trata de personas para las que el mismo trabajo fijo representa un instrumento fundamental para desarrollar una identidad de persona adulta y autónoma. Teniendo en cuenta estos dos aspectos de la vida, podemos decir que los riesgos psicosociales más relacionados con un largo recorrido de trabajos atípicos derivan de la inestabilidad profesional y la baja calidad de la experiencia de trabajo asociada a ella, la dificultad de planificar el propio recorrido y la dificultad de crearse una identidad profesional. La continua amenaza, aunque sea potencial, de la pérdida de la autonomía económica puede generar, a largo plazo, una crisis personal muy profunda. Estos riesgos crecen en presencia de personas con bajos recursos psicosociales personales (autoestima, etc.) y socio-relacionales convirtiendo condiciones de flexibilidad en precariedad existencial.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Accornero, A. (2001) “La società dei lavori”, *Sociologia del lavoro*, n.80, pp. 49-56.
- Accornero, A. (2006), *San precario lavora per noi*, Rizzoli, Milano.
- Altieri G., Cuomo E., Oteri C., (2004), “Cosa ne è stato dei lavoratori para subordinati. dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto”, Informe de investigación, IRES, Roma.
- Altieri G. Y Como E. (2006), *Il lavoro para-subordinato a rischio di precarietà: tra scarsa autonomia, dipendenza economica e mancanza di prospettive*, Ires, Roma.
- Altieri G., (2009), *un mercato del lavoro atipico. storia ed effetti della flessibilità in italia*. roma, ediesse.
- Barbieri P., (2007) Atypical employment and welfare regimes, *Policy Papers*, Equalsoc, Economic Change, Quality of life & Social Cohesion, vol.1(2007), pp.1-23.
- Barbieri P., (2009) Labour market Flexibilization and its consequences in Italy, *European Sociological review*, n.6, pp.677-692.

- Bauman Z., (2003) *La globalización: consecuencias humanas*, Fondo de cultura Económica, México.
- Bologna S., Fumagalli A.,(1997) *Il lavoro autonomo di seconda generazione*, La Feltrinelli, Milano.
- Beck U. (2000) *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Paidós, Barcelona.
- (2008), *La sociedad del riesgo mundial: en busca de la seguridad perdida*, Paidós, Barcelona.
- y Beck-Gernsheim, E. (2003), *La individualización: el individualismo generalizado y sus consecuencias sociales y políticas*, Paidós, Barcelona.
- Bertolini, S. (2011) Flessibilizzazione del mercato del lavoro e scelte familiari dei giovani in Italia, *Sociologia del lavoro*, vol n.124.
- Borghi, V. (2000) Complessità versus flessibilità. Appunti per un programma di ricerca sulle trasformazioni del lavoro, en *Sociologia del lavoro*, 80, pp.89-110.
- Borghi, V. (2002) "Lavoro e modelli organizzativi", en M. La Rosa (eds), *Sociologia dei lavori*, Francoangeli, Milano, pp. 27-41.
- Castillo, J.J. y Agulló, I. (2012) La invasión del trabajo en la vida. En un distrito tecnológico en Madrid, *Sociología del trabajo* vol.76, pp.7-37.
- Catania, D., Vaccaro, C.M., Zucca, G. (2004) *Una vita, tanti lavori*. Francoangeli, Milano.
- Censis-Iref (2003) *Ci penserò domani: comportamenti ed attese per il futuro dei co.co.co.* Censis, Roma.
- Comisión Europea, (2012) *¿Atrapados o flexibles? Transiciones de riesgo y políticas a desarrollar para las y los jóvenes trabajadores altamente cualificados en Europa*, CE, Bruselas.
- De Luigi N., Rizza R., (2011) La vulnerabilità dei giovani nel mercato del lavoro italiano:dinamiche e persistenze, *Sociologia del lavoro*, vol n.124/2011.
- Di Nicola P., Mingo E., (2006) *I lavoratori attivi iscritti alla gestione separata inps. consistenza e caratteristiche*, Nidil-Cgil, Roma.
- Esping-Andersen,G. y Regini, M., (2000) *Why deregulate Labour markets*, Oxford University Press, Oxford.
- Eurispes, (2005) "la precariedad en las relaciones laborales" en "informe italia2005", Eurispes, Roma.

- Ferrari, I. y Veglio, O. (2006), *Donne e uomini nel mercato del lavoro atipico. la dimensione psicologica e di genere del lavoro precario e flessibile*, Francoangeli, Milano.
- Florida, R. (2010) *La clase creativa. La transformación de la cultura del trabajo y del ocio en el siglo XXI*, Paidós, Barcelona.
- Gallino, L. (2001) *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Bari.
- Gallino, L. (2004a) "Lavori flessibili, società flessibile e integrazione sociale", en G. Mari (eds.), *Libertà, sviluppo, lavoro*, Mondadori, Milano, pp. 65-72.
- (2004b) "Globalizzazione della precarietà", en I. Masulli (eds.), *Precarietà del lavoro e società precaria nell'europa contemporanea*. Carocci, Roma, pp. 9-24.
- Gallino, L. (2007) *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Laterza, Roma-Bari.
- Gattoni, B. (2005) La ricerca sulla flessibilità lavorativa in Italia: una rassegna, pp. 168-209 en "Effetti esistenziali e psicologici della flessibilità del lavoro" Monografico de Studi Zancan-Politiche e servizi alle persone n.4/2005.
- Hirschmann ,A. (1982) *Lealtà, defezione e protesta*, Bompiani, Milano.
- Ichino, A., Mealli, F., Nannicini, T. (2003) *Il lavoro interinale in italia. trappola del precariato o trampolino verso un impiego stabile?*, European university institute, Firenze.
- Ingellis, A.G. (2006a.): "Il lavoro attuale: spazi di autonomia, incongruenze e adattamenti", en G. Sarchielli., Mandrioli E., Palmonari A., Vecchiato T. (eds.), *Lavorare da precari-effetti psicosociali della flessibilità*, Fondazione Zancan Padova, pp. 68-85.
- Ingellis, A.G. (2006b.) "Condizioni di vita. esigenze e strategie di gestione", en G. Sarchielli., Mandrioli E., Palmonari A., Vecchiato T. (eds.), *Lavorare da precari-effetti psicosociali della flessibilità*, Fondazione Zancan Padova, pp.98-110.
- Istat, (2005) *Italia in cifre*, Istat, Roma.
- Istat, (2010) *Italia in cifre*, Istat, Roma.
- León Rubio, J.M (1998), *Psicología social. Orientaciones teóricas y ejercicios prácticos*, McGraw Hill, Madrid.
- Mandrioli, E.(2005) Alla ricerca del lavoro perduto:riflessioni sugli effetti della riforma del lavoro, pp. 146-168 en Monografía "Effetti esistenziali e psicologici della flessibilità del lavoro" Studi Zancan-Politiche e servizi alle persone n.4/2005



- Mandrioli, E.(2008.) *Il lavoro flessibile nella provincia di Brindisi: effetti psicosociali sulle persone e ricadute sulle organizzazioni*, Quaderni il faro, Bari.
- Marler, J.H., Barringer, W.M., Milkovich G.T. (2002) “Boundaryless and traditional contingent employees: worlds apart”, *Journal of Organizational Behavior*, n. 23/2003
- Murgia, A.(2008) *Dalla precarietà lavorativa alla precarietà sociale*, Tesis doctoral, Università degli studi di Trento.
- Ovejero, A. (1998) *Las Relaciones Humanas. Psicología social teórica y aplicada*. Biblioteca Nueva, Madrid.
- Parlamento italiano, *Statuto dei lavoratori*, Roma, Parlamento italiano,1970.
- Petrosino, D. (eds.) Greco L., Romano O., Simonetti F. (2006), *Lavoratori senza*, Progedit, Bari.
- Petrosino, D. (eds.) (2008) *Cosa bolle in pentola?* Regione Puglia, Bari.
- Rifkin J. (1996) *El fin del trabajo.*, Paidós, Barcelona.
- Roma, G. (2011) *Indagine conoscitiva sul mercato del lavoro. Audizione parlamentare Camera dei deputati*, Roma.
- Ross, L. (1977) “The intuitive psychologist and his shortcomings: Distortions in the attribution process.” en L. Berkowitz (Eds.) *Advances in experimental social psychology* vol. 10, pp. 173–220. Academic Press. New York.
- Sabatini, F. (2010) *Job instability and Family Planning: Insights from the Italian Puzzle*, Notas de trabajo, Fondazione Eni Enrico Mattei, Milano.
- Sacconi, M. y Tiraboschi, M. (2006) *Un futuro da precari? Il lavoro dei giovani tra rassegnazione e opportunità*, Mondadori, Milano.
- Saraceno, C.(2002) *I paradossi della flessibilità: una prospettiva di genere e generazionale* en M. Magatti and G. Follin (eds.), *Percorsi di lavoro flessibile*, Carocci, Roma, 2002, pp, 220-30.
- Sarchielli, G. (2004). “Flessibilità occupazionale e implicazioni psicosociali.”, *Quaderni di management*, n.8, pp.13-23.
- (2008), *Un profilo del lavoro flessibile e dei suoi effetti: temi emergenti dalla ricerca*. Pagg.99-111 en Mandrioli E., *Il lavoro flessibile nella provincia di Brindisi: effetti psicosociali sulle persone e ricadute sulle organizzazioni*, Quaderni Il Faro
- Sarchielli G. , Mandrioli E., Palmonari A., Vecchiato T.,(2006) *Lavorare da precari-effetti psicosociali della flessibilità*, Fondazione Zancan, Padova.



- Sarchielli G., Toderi S., Zaniboni S.(2009) “Il lavoro flessibile, le sue cause e gli atteggiamenti verso il futuro: la mediazione della soddisfazione lavorativa”, *Psicologia Sociale*, n.1/2009, pp.51-65.
- Sennett, R. (2000) *La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Anagrama, Barcelona.
- Tiddi, A. (2002), *Precari, percorsi di vita tra lavoro e non-lavoro*, Deriveapprodi, Roma.
- Trifiletti, R., (2003) «Dare un genere all’“uomo flessibile”. Le misurazioni del lavoro femminile nel post-fordismo», en F. Bimbi (eds.), *Differenze e disuguaglianze. Prospettive per gli studi di genere in Italia*, Il Mulino, Bologna, pp. 101-160.
- Vv.aa. (2005) “Effetti esistenziali e psicologici della flessibilità del lavoro”, *Studi Zancan-Politiche e servizi alle persone*, vol. 4/2005, pp.81-221.
- Zajczyk F., Fiore B., Memo F.,(2006) *Sfide, rischi, opportunità del mondo flessibile. Uno studio sulla vita quotidiana dei giovani lavoratori*. Informe de investigación - Dipartimento Sociologia e ricerca sociale-Università la Bicocca, Milano.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco encarecidamente a Enric Sanchis la revisión del presente texto además de los consejos y las reflexiones con las que me ha permitido hacer el texto más inteligible para un lector español. Agradecer también la minuciosa revisión del texto a Jorge Veintimilla.



---

## **NORMAS DE PUBLICACIÓN**

1. Se aceptarán trabajos de investigación no publicados fruto de investigaciones en curso o recientemente finalizadas, así como síntesis de tesis doctorales o trabajos de investigación de Tercer Ciclo.
2. El Consejo de Redacción recibirá los trabajos y comunicará a los autores cualquier sugerencia de modificación. La selección de textos se apoyará en evaluadores externos a la revista.
3. La extensión **total** de los originales se ajustará a **23-25 hojas** DIN-A4. El texto se presentará en Arial de 11 puntos, con un 1,5 de interlineado. En la primera página aparecerá el título del trabajo y el nombre del autor. En una hoja aparte, los autores deben presentar un resumen del trabajo en 100 palabras especificando 3 palabras clave, así como una breve descripción sobre la procedencia del trabajo (Tesis doctoral, proyecto de investigación financiado, u otros) y cualquier otra indicación (dirección postal, cargo profesional, e-mail, fax).
4. Los textos se enviarán en un archivo (**.doc**) al mail de la revista, que figura al final de esta página.
5. Para las **referencias bibliográficas** se seguirá el **sistema autor-año** tanto en el texto como en las notas a pie de página:
  - Se incluirán a lo largo del texto las citas con la indicación entre paréntesis del autor citado, el año de publicación y, en su caso, de las páginas donde se halla el texto original: (Sennet, 2000: 8-9).
  - Se incluirán al final del texto, las referencias bibliográficas completas ordenadas alfabéticamente de acuerdo al siguiente modelo:  
Sennet, R. (2000) *La corrosión del carácter*, Anagrama, Barcelona.  
Subirats, M.(1999) "Les desigualtats socials a la Catalunya actual", *Revista Catalana de Sociologia* nº 9, setembre 1999.
6. Los trabajos podrán presentarse en cualquiera de las dos lenguas oficiales de la Comunidad Valenciana.
7. Los originales han de remitirse al e-mail: [Quaderns@uv.es](mailto:Quaderns@uv.es)