



www.adapt.it

CALL FOR PAPERS

# PER UNA COSTRUZIONE SOCIALE DEI NUOVI MERCATI DEI LAVORI

Un confronto interdisciplinare  
sul lavoro che cambia

Convegno internazionale

**Bergamo, 24-26 novembre 2022**  
**XII Edizione**



Content Partner



In collaborazione con



@adaptland

internationalconference.adapt.it

#GTL2022



Le trasformazioni sociali ed economiche che stiamo osservando negli ultimi anni stanno generando enormi impatti nei mercati del lavoro. Da un lato, la pandemia e i suoi effetti che stiamo intuendo solo in questi mesi hanno evidenziato ancor di più i forti dualismi e squilibri che caratterizzano i mercati del lavoro: di tipo generazionale, di genere e contrattuale. Dall'altro, le forti spinte istituzionali verso una transizione ambientale e digitale che non è più prorogabile e che non potrà essere neutra per lavoratori e imprese.

Davanti a queste tendenze che stanno già cambiando radicalmente l'economia e il lavoro, piccole manutenzioni agli attuali mercati del lavoro non paiono sufficienti a contrastare il rischio di un indebolimento delle tutele e l'emersione di nuove diseguaglianze. Occorrerebbe al contrario rifondare i mercati del lavoro, partendo dalla consapevolezza che non c'è nulla di deterministico e che gli attori che oggi popolano il mondo del lavoro possono rendersi protagonisti della costruzione sociale dei nuovi mercati. In questa prospettiva, l'attenzione deve essere posta sugli attori della rappresentanza e i corpi intermedi che costituirebbero, almeno teoricamente, i soggetti privilegiati per interpretare, definire e avanzare gli interessi dei diversi gruppi sociali che abitano il mondo del lavoro e dai quali non si può prescindere per la costruzione dei nuovi mercati.

Per queste ragioni, occorre guardare alle parti sociali, alla loro evoluzione alla luce delle trasformazioni in atto e al ruolo che stanno già interpretando, attraverso le relazioni industriali e la contrattazione collettiva, nella costruzione e nel governo dei mercati del lavoro: nell'incontro tra domanda e offerta, nei percorsi di mobilità professionale e occupazionale, nelle fasi di ristrutturazione e riorganizzazione nelle imprese, nei settori e nei territori, ecc. Allo stesso tempo è necessario però osservare e analizzare quei fenomeni che ancora non rientrano nello spazio di rappresentanza dei soggetti tradizionali e che quindi possono essere anch'essi la base per una nuova costruzione dei mercati del lavoro emergenti o non rappresentati (es. lavoratori atipici, lavoratori delle piattaforme).

Per leggere queste dinamiche e definire i contorni dei moderni mercati del lavoro, è necessario adottare un approccio interdisciplinare che porti a dialogare la dimensione giuridica con quella economica, passando da quella sociologica e politologica fino ad una lettura filosofica e antropologica dei nuovi assetti del lavoro.

*L'International School of Higher Education in Labour and Industrial Relations* di ADAPT invita dunque professori, ricercatori, dottorandi, professionisti e tutti coloro che hanno interesse per gli argomenti oggetto del Convegno, provenienti da diversi background e discipline, a presentare le loro riflessioni sui

seguenti temi, nella peculiare prospettiva di indagare, anche valorizzando le fonti internazionali e il metodo comparato, il tema della costruzione sociale dei nuovi mercati dei lavori.

### **Traccia 1 – Rinnovare la contrattazione collettiva e il dialogo sociale nel dinamismo dei moderni mercati del lavoro**

La presente traccia vuole indagare il ruolo della contrattazione collettiva e del dialogo sociale nella costruzione dei mercati del lavoro moderni, sostenibili e inclusivi, alla luce delle profonde sfide che stanno attraversando i sistemi economici e sociali a livello internazionale. Il riferimento è in primis ai cambiamenti esogeni dettati dalle transizioni ambientale e digitale, non più rimandabili, nonché alle dinamiche demografiche e migratorie, che stanno cambiando, in misura via via crescente ormai da decenni, la popolazione lavorativa e le relative esigenze. Da questo punto di vista, si accoglieranno prioritariamente indagini empiriche, sia nazionali che comparate, su singoli aziende e settori o a livello intersettoriale, che vogliano mettere in luce e analizzare gli interventi eventualmente già posti in essere della contrattazione collettiva: da un lato, per orientare le imprese lungo le fasi, anche durature, di ristrutturazione, riorganizzazione, transizione “giusta” e passaggio da un assetto economico e produttivo a un altro, promuovendo altresì la parità di genere; e dall'altro, per accompagnare i lavoratori nei loro delicati percorsi di mobilità occupazionale, professionale e personale. Si ospiteranno altresì riflessioni, che a partire dall'analisi empirica e documentale, aprano alle possibili direttrici evolutive della contrattazione collettiva e in generale, dei rapporti tra imprese e lavoratori, guardando a fattori cruciali per la costruzione e il governo di mercati del lavoro moderni e dinamici, quali: i tempi (es. prima o dopo l'inizio di processi di innovazione e riconversione), gli approcci (es. reattivo/difensivo o preventivo/progettuale), le modalità (es. partecipative o conflittuali), gli attori (es. parti sociali, autorità pubbliche, enti del terzo settore, esperti) e i contenuti (es. norme sostanziali e procedurali) dei processi di interazione e regolazione collettiva.

### **Traccia 2 – La rappresentanza oggi: tornare alle fondamenta per costruire il futuro**

La traccia vuole approfondire la moderna rappresentanza di lavoratori e imprese, non soltanto con riferimento a nuovi possibili gruppi di interesse e soggetti organizzati (es. rappresentanze di lavoratori auto-organizzati nella *gig economy*), ma anche ai sindacati e alle associazioni datoriali tradizionali alle prese con l'eterogeneità, la flessibilità e il dinamismo dei nuovi mercati del

lavoro. Domande a cui cercare risposta, tanto per la rappresentanza delle imprese quanto per quella dei lavoratori, riguardano: (a) la costruzione delle identità collettive a partire da una forza lavoro e da un tessuto imprenditoriale sempre più instabili ed eterogenei nella composizione e nei bisogni; (b) la definizione di un'agenda sindacale e di obiettivi strategici che riflettano queste identità, conciliando la rivendicazione per nuovi diritti e tutele con la disponibilità da parte dei datori di lavoro e degli altri stakeholder a progettare e contribuire alla costruzione condivisa e sostenibile dei percorsi di sviluppo; (c) la strutturazione di un'offerta di beni e servizi, che risponda ai bisogni particolari di una base associativa variegata e composita e al contempo permetta di conseguire risultati collettivi; (d) la ridefinizione del proprio bagaglio di risorse e strumenti, a partire da una valutazione di quegli elementi oggi determinanti per una maggiore legittimazione interna ed esterna (es. le capacità narrative e di apprendimento e di intessere alleanze con diversi attori, la diffusione della tecnologia digitale); (e) l'innovazione delle strutture organizzative (es. integrando procedure più democratiche e obiettivi di genere e diversità). Studi e ricerche che, attraverso approfondimenti su singoli casi o indagini più ampie a livello nazionale e internazionale, intercettino questi e altri temi connessi all'evoluzione della rappresentanza, saranno accolti nell'ambito di questa traccia.

### **Traccia 3 – Le relazioni industriali tra teoria e pratica: l'eredità del passato e gli sforzi di attualizzazione per governare i nuovi problemi del lavoro**

Con questa traccia si vuole dare spazio ai tentativi di ri-concettualizzazione e conseguente rilancio pratico delle relazioni industriali, che a partire dal dialogo con i testi classici del Novecento, propongano revisioni e aggiornamenti alla luce dei cambiamenti intercorsi negli ultimi decenni e anche di casistiche pratiche legate alle trasformazioni del lavoro. Le difficoltà tanto discusse di attori e istituzioni tradizionali delle relazioni industriali (es. i sindacati, la contrattazione collettiva, il diritto del lavoro) e la contestuale emersione di soggetti e strumenti nuovi (es. le organizzazioni non governative le istituzioni multilaterali internazionali, la responsabilità sociale d'impresa); l'ampliarsi dell'arena di confronto tra le parti, al di là degli interessi materiali sul lavoro, verso questioni attinenti all'identità personale e professionale, alla vita familiare e privata e al rapporto con l'ambiente e le comunità locali; le nuove fonti di potere e legittimazione (a partire dai mezzi di comunicazione digitali) che orientano le dinamiche di interazione interne ed esterne alle singole organizzazioni e concorrono a spiegarne gli esiti, sono solo alcuni dei temi che stanno interrogando non solo gli studiosi di tutto il mondo ma anche gli operatori pratici. Sulla scia di queste riflessioni, la presente traccia raccoglie

contributi teorici e casistiche pratiche che aiutino a leggere e a sistematizzare le evidenze empiriche frammentate sui cambiamenti della rappresentanza e delle relazioni industriali.

#### **Traccia 4 – L'organizzazione e la disciplina dei mercati del lavoro: il ruolo del diritto del mercato del lavoro**

Dinnanzi alle dinamiche del mercato del lavoro sopra brevemente descritte, il diritto si presenta con discipline diversificate quanto alla organizzazione e disciplina dei mercati del lavoro, da rivalutare rispetto a realtà sempre più ibrida e transitoria dei percorsi professionali e di carriera. Quale ruolo svolge o dovrebbe svolgere il diritto per assicurare transizioni sicure e sostenibili, limitando i rischi che i lavoratori si trovano ad affrontare? Occorre, in questo senso, interrogarsi su molteplici discipline: sul ruolo dei *labour market enabler* e sulla attualità delle discipline in materia di intermediazione e interposizione del lavoro; sulle nuove forme di intermediazione e uberizzazione del lavoro; sugli strumenti per l'integrazione e l'interazione tra i sistemi educativi e di formazione professionale e il mondo del lavoro; sul rapporto tra sostegno al reddito e politiche attive del lavoro, anche in termini di condizionalità; sugli strumenti di regolazione dell'accesso alle professioni (e.g. *licensing*); sulla certificazione delle competenze e la loro portabilità tra imprese e settori diversi; sugli strumenti per assicurare l'inclusione di lavoratori svantaggiati o con particolari esigenze di sostenibilità del lavoro, per fare alcuni esempi.

In questa traccia tematica si vogliono raccogliere contributi che guardino alle discipline giuslavoristiche dal punto di vista della costruzione dei mestieri e dei percorsi di carriera in una duplice prospettiva: dal punto di vista della regolazione dei mercati e da quello della definizione e garanzie di percorsi individuali che, negli odierni mercati del lavoro, possono prevedere transizioni intersettoriali e tra posizioni lavorative e status assai diversi. Gli approfondimenti che adotteranno la lente di analisi degli studi di genere e/o dedicati al tema delle minoranze sono di particolare interesse per questa traccia di ricerca.

#### **Traccia 5 – Il contrasto alle disuguaglianze nel lavoro: working poor, salario minimo e oltre**

Oltre a dover garantire percorsi di carriera sicuri e sostenibili, il diritto del lavoro è sempre più sollecitato ad un ruolo di riequilibrio rispetto all'emergere di profonde disuguaglianze. Non solo, infatti, è necessario assicurare più agevoli transizioni, ma occorre intervenire per evitare che nei mercati del lavoro si creino sacche di povertà nonostante il lavoro (*working poors*) o, comunque,

situazioni di forte squilibrio messe in evidenza (è il caso dei c.d. lavoratori essenziali) anche dalla pandemia. Dinanzi a questa esigenza, il legislatore euro-unitario – come molti ordinamenti nazionali – sta guardando a strumenti per la garanzia di un salario minimo. Al di là del dibattito che si è creato all'interno degli Stati Membri dell'Unione Europea, motivato da diverse tradizioni e situazioni nazionali, occorre domandarsi in che misura e a quali condizioni tale misura sia in grado di contrastare i problemi del lavoro povero e quali altre misure possano essere adottate a questo fine.

In questa *track* tematica si vogliono, quindi, raccogliere contributi che – attraverso l'analisi di casi e discipline nazionali e anche con riferimento a specifici settori, o che riguardano specifiche modalità di lavoro (es. lavoro atipico, contratti “a zero ore”, lavoro su piattaforma) – approfondiscano le diverse misure di contrasto a situazioni di povertà lavorativa, delineando i fattori che ne determinano l'efficacia o gli eventuali limiti.

All'interno di questa traccia di ricerca rientrano altresì i contributi relativi a casi studio riferiti a specifici settori economici e riguardanti particolari misure per affrontare la povertà lavorativa, delineando i fattori alla base della loro efficacia o delle possibili criticità, anche dando enfasi a prospettive di genere o connesse a studi sulle minoranze.

## **Traccia 6 – Una nuova costruzione sociale delle competenze**

Nell'ultimo mezzo secolo sono state definite un numero consistente di teorie per comprendere la natura delle competenze, il loro sviluppo e il rapporto con l'economia. Queste teorie sono state spesso in competizione, con presupposti fondamentalmente diversi sulla produzione di competenze e sul loro rapporto con la società. Tuttavia, le recenti trasformazioni hanno sollevato interrogativi su queste teorie e sulla loro applicabilità al contesto attuale.

A partire dalle teorizzazioni classiche che informano le analisi relative alle competenze, la presente traccia intende investigare il tema della cosiddetta “nuova costruzione sociale delle competenze”. Sebbene la vecchia costruzione sociale delle competenze non sia certamente ancora scomparsa, si intende investigare come il contesto in cui avviene questa costruzione sia cambiato (ad esempio considerando l'indebolimento del sindacato e il declino delle industrie manifatturiere vs l'avanzamento del settore terziario). Gli approfondimenti potranno riguardare perciò il cambiamento nel modo in cui le competenze vengono definite e quello relativo a chi detiene il potere e ha le prerogative per definirle e di abilitare l'incontro tra domanda e offerta di competenze e profili professionali a livello settoriale, territoriale e nazionale. La traccia intende altresì intercettare anche i contributi dedicati all'analisi

dedicate alle possibili discriminazioni derivanti da questa nuova costruzione sociale delle competenze, con particolare attenzione a quelle di genere. Infine, questo percorso tematico, potrà ricomprendere anche le ricerche relative alla formazione delle competenze e agli approcci innovativi di anticipazione e *matching* delle competenze che tengano conto dei cambiamenti fondamentali nei mercati del lavoro moderni (es. ecosistemi delle competenze, importanza del contesto in cui le competenze vengono sviluppate e utilizzate).

## SCADENZE

- Gli abstract potranno essere inviati tra il **30 marzo** e il **17 giugno 2022**
- Le notifiche di avvenuta selezione verranno comunicate entro l'**8 luglio 2022**
- La conferma di partecipazione **in presenza** al Convegno dovrà pervenire entro il **16 settembre 2022**
- L'invio dei *full papers* dovrà avvenire entro il **17 dicembre 2022**

## LINEE-GUIDA PER L'INVIO DEGLI ABSTRACT

Gli abstract devono essere inviati attraverso l'**Abstract Submission Portal**, che contiene anche tutte istruzioni dettagliate per l'invio.

## COMITATO SCIENTIFICO

Per garantire standard elevati, il Comitato Scientifico Internazionale di ADAPT è stato coinvolto in tutte le fasi organizzative della conferenza. Di seguito l'elenco degli accademici che compongono l'**ADAPT International Scientific Committee**.

**Prof. Lena Abrahamsson** (University of Lulea, Sweden)

**Prof. Giuseppe Bertagna** (University of Bergamo, Italy)

**Prof. John Budd** (University of Minnesota, USA)

**Prof. Alexis Bugada** (Université d'Aix-Marseille, France)

**Prof. Federico Butera** (Università Milano Bicocca, Fondazione Irso)

**Prof. Jesús Cruz Villalón** (Universidad de Sevilla, Spain)

**Prof. Marc De Vos** (Ghent University Law School)

**Prof. Juan Raso Delgue** (University of the Republic, Uruguay)

**Prof. Ruth Dukes** (University of Glasgow, Scotland)

**Prof. Anthony Forsyth** (RMIT University, Australia)

**Prof. Bernard Gazier** (Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, France)

**Prof. José Luis Gil y Gil** (Universidad de Alcalá, Spain)

**Prof. Julio Armando Grisolia** (Universidad Nacional de Tres de Febrero, Argentina)

**Prof. Thomas Haipeter** (Institute Work, Skills and Training at the University of Duisburg-Essen, Germany)



**Prof. Jòzsef Hajdù** (University of Szeged, Hungary)

**Prof. Thomas Kochan** (Massachusetts Institute of Technology, USA)

**Prof. Felicity Lamm** (Auckland University of Technology)

**Prof. Lourdes Mella Méndez** (Universidad de Santiago de Compostela, Spain)

**Prof. Shynia Ouchi** (University of Kobe, Japan)

**Prof. Daiva Petrylaite** (Vilnius University, Lithuania)

**Prof. William Roche** (University College Dublin, Ireland)

**Prof. Alfredo Sanchez Castaneda** (Mexico National Autonomous University, Mexico)

**Prof. Michele Tiraboschi** (University of Modena and Reggio Emilia, Italy) – Coordinator

**Prof. Eric Tucker** (York University, Canada)

**Prof. em. Dr. Manfred Weiss** (Goethe-Universität, Germany)

**Prof. Adrian Wilkinson** (Griffith University, Australia)

## PAPER

I migliori paper presentati nel corso della conferenza saranno valutati per la pubblicazione sulle riviste **Professionalità studi**, **Diritto delle Relazioni Industriali**, **E-Journal of International and Comparative Labour Studies** e **Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo**, o in un volume speciale da includere nella **collana ADAPT Labor Studies**, a cura di Cambridge Scholars Publishing. Per la pubblicazione verranno presi in considerazione anche i paper di coloro che non sono in grado di partecipare alla conferenza, ma sono disposti comunque a fornire il loro contributo.

## COSTI

La partecipazione al Convegno è gratuita. I costi di viaggio e alloggio sono a carico di ciascun partecipante. Un numero limitato di borse a copertura parziale dei costi di viaggio verrà messo a disposizione per studenti o dottorandi i cui abstract risultino particolarmente meritevoli per originalità e qualità scientifica.

## ULTERIORI INFORMAZIONI

Per ricevere ulteriori informazioni, scrivere a:  
[internationalconference2022@adapt.it](mailto:internationalconference2022@adapt.it).

## RIMANETE IN CONTATTO

Aggiornamenti e avvisi riguardanti il Convegno internazionale di ADAPT del 2022 saranno comunicati sul sito web ufficiale dell'evento [internationalconference.adapt.it](http://internationalconference.adapt.it) e attraverso i canali social ([@ADAPT\\_Bulletin](https://twitter.com/ADAPT_Bulletin) – [@adaptland](https://twitter.com/adaptland)).