

#ADAPTCONFERENCE2024

CALL FOR ABSTRACTS

Cosa vogliono i lavoratori, oggi?

Una riflessione interdisciplinare su
rappresentanza, relazioni industriali
e diritto del lavoro

Convegno internazionale XIV Edizione

EVENTO IN PRESENZA

Bergamo

4 - 6 dicembre 2024

Centro Congressi Giovanni XXIII
(Viale Papa Giovanni XXIII, 106)

internationalconference.adapt.it

@ADAPTLAND



CONTENT PARTNER



SUPPORTER

INTESA  SANPAOLO

IN COLLABORATION WITH

Il lavoro oggi appare come una realtà progressivamente frammentata, nella quale sono sempre più difficili da individuare punti fermi per orientarsi. In particolare, le trasformazioni dei processi produttivi e dell'organizzazione del mercato del lavoro, ma anche i cambiamenti culturali nei rapporti tra lavoro e persone e più in generale strutturali evoluzioni nella composizione della società hanno reso via via più difficile orientarsi nel comprendere urgenze e bisogni dei lavoratori. L'uniformità della classe lavoratrice è sempre meno tale, rotta dalla commistione tra settori produttivi e trasversalità di ruoli e mansioni, accelerata ultimamente dalla pervasività delle tecnologie digitali. Non di meno rileva la difficoltà crescente della rappresentanza di coinvolgere lavoratori non standard, così come i più giovani o buona parte di coloro occupati nei servizi. La crisi di questa dimensione collettiva rende perciò più complesso individuare i bisogni, che espressi da una diversa miriade di individui assumono, di conseguenza, una dimensione sempre più individuale sia nel loro orizzonte che nella loro specificità. Lo sguardo non può che andare pertanto anche al mondo della rappresentanza, salvo non voler immaginare un mondo in cui le istanze dei lavoratori si pongano solo a livello individuale, lasciando quindi spazio a forti polarizzazioni e disuguaglianze sulla base delle opportunità e delle risorse di potere individuali. Il sindacato e la rappresentanza tradizionalmente intesa sono messi alla prova da ingenti trasformazioni sociali ed economiche (terziarizzazione dell'economia, diversificazione della forza-lavoro, maggiore precarietà sul posto di lavoro, politiche governative, ecc.) e sono emerse nuove e dirette modalità di partecipazione dei lavoratori. Specularmente, anche le organizzazioni datoriali hanno incontrato nuove sfide legate alla crescente frammentazione produttiva e settoriale, alla parcellizzazione degli interessi e alla tendenza, da un lato, verso la regolazione governativa di alcuni temi (ad esempio il salario minimo) e, dall'altro, verso il decentramento o addirittura l'indebolimento della contrattazione collettiva.

In questo scenario la XIV edizione del Convegno internazionale organizzato dall'International School of Higher Education in Labour and Industrial Relations di ADAPT invita studiosi e ricercatori a riflettere e a offrire il proprio contributo sul tema dei bisogni attuali dei lavoratori, della dimensione collettiva del lavoro e sui fattori ancora rilevanti nel valorizzare il lavoro delle persone, nel favorire la realizzazione personale e l'identità professionale e nel creare mercati del lavoro sostenibili e inclusivi. Riflessioni che non possono che avere un carattere innanzitutto internazionale e comparato

ma anche interdisciplinare, considerati i diversi aspetti che vengono toccati da un così ampio tentativo di analisi.

Traccia 1 – Cosa vogliono i lavoratori dal diritto del lavoro?

Tanto nella sua dimensione di tutela della parte debole del contratto di lavoro quanto in quella di diritto della produzione, che assicura una giusta concorrenza tra imprese e la regolazione dell'uso del fattore lavoro nell'economia, il diritto del lavoro è soggetto nella sua evoluzione alle istanze provenienti dalla trasformazione della società. Interrogarsi oggi su cosa vogliano i lavoratori e, di conseguenza, su come vorrebbero che il diritto del lavoro rispondesse alle loro esigenze significa cercare di mettere in relazione le normative giuslavoristiche con le vecchie e nuove istanze provenienti dal tessuto sociale, dal lavoratore come singolo e dal lavoratore nelle collettività (lavorative ed extra-lavorative) in cui si esprime la propria personalità. Da un lato, emerge – in un mercato del lavoro che ha abbandonato (o forse tradito) il patto sociale fondato sullo scambio tra lavoro, stabilità dell'impiego e reddito sufficiente e dove si osserva una crescita dei *working poor* – una nuova centralità delle istanze relative alla garanzia di una sicurezza economica e occupazionale nel corso di tutta la vita attiva. Dall'altro, l'invecchiamento della popolazione lavorativa e l'ingresso di nuove generazioni portatrici di una nuova concezione del rapporto tra persona e lavoro determinano l'emergere di nuove esigenze di tipo individuale relative alla sostenibilità del lavoro (rispetto a condizioni di salute che cambiano nel corso del tempo) e alla qualità del lavoro, sempre più valutata anche con riferimento alla capacità di rispondere a desideri di flessibilità e conciliazione, ma anche di natura ideale rispetto all'impatto del proprio lavoro sulla società. Con quali strumenti e con quale efficacia il diritto del lavoro, a livello nazionale e sovranazionale, sta rispondendo alle tradizionali necessità del lavoratore rispetto alla garanzia dei suoi diritti e interessi fondamentali e al contempo promuovendo una nuova concezione del lavoro, più capace di rispondere a posizioni e istanze particolari o individuali? La tematica si presta a riflessioni, anche in ottica comparata, su particolari interventi normativi posti in essere a livello nazionale o sovranazionale in risposta ad una o più delle istanze sopra rilevate, così come a letture sistematiche relative all'evoluzione dell'ordinamento giuslavoristico e del suo strumentario.

Traccia 2 – Intelligenza artificiale: oltre i rischi della disoccupazione tecnologica, il nodo della qualità del lavoro

Con questa traccia, si intende esplorare la natura sfaccettata e multidimensionale dell'espansione dell'IA, rispetto alla qualità del lavoro con riferimento tanto alle dinamiche dei mercati del lavoro (quali nuove occupazioni e quali nuove competenze? come formarle? come gestire l'impatto sui lavoratori e, in particolare, su quelli maggiormente esposti?), quanto alla realtà dei rapporti di lavoro all'interno di contesti produttivi sempre più tecnologicamente avanzati, non dimenticando anche il ruolo vitale svolto dai lavoratori, inclusi quelli "invisibili", in particolare nei Paesi in via di sviluppo, coinvolti nella catena globale di approvvigionamento dell'IA, che opera a livello mondiale e che spesso si trovano a operare in condizioni di lavoro difficili e precarie. Sono dunque incoraggiate le proposte, specialmente di taglio interdisciplinare o multidisciplinare, volte a esaminare criticamente la ricerca incessante dell'innovazione nell'IA, mettendo in luce come essa rischi di mettere in secondo piano la necessità cruciale di condizioni di lavoro e politiche di sviluppo sostenibile che promuovano esiti più equi sul mercato del lavoro, sia nelle economie avanzate che nei Paesi in via di sviluppo. Oltre all'impatto dell'IA, la traccia di ricerca colloca queste discussioni nell'ambito più ampio dell'Agenda dello sviluppo e alle limitazioni di queste tecnologie nel guidare una trasformazione strutturale che sia inclusiva e porti alla creazione di occupazione dignitosa e produttiva.

Traccia 3 – Il ruolo del sindacato e delle associazioni dei datori di lavoro nella costruzione dei percorsi di istruzione e formazione: declino o riscoperta?

Sindacati e associazioni dei datori di lavoro hanno svolto un ruolo decisivo, in molti Paesi europei e non solo, nel favorire il rapporto tra formazione e lavoro sia per i lavoratori già occupati, sia per i giovani inseriti in percorsi di istruzione e formazione e impegnati nella sempre complessa transizione scuola-università e mondo del lavoro. Si pensi, ad esempio, al sistema duale tedesco, dove la rappresentanza ha storicamente svolto un ruolo determinante nella regolazione dei percorsi di apprendistato. Oggi si osserva, almeno in alcuni contesti nazionali, un processo di *de-collettivizzazione* dei sistemi di costruzione delle competenze, indicando con questa espressione il venir meno di quel protagonismo della

rappresentanza già ricordato. Contestualmente si osserva perché anche un crescente bisogno, alla luce di diversi fenomeni quali la transizione gemella o gli impatti delle trasformazioni demografiche, di percorsi di istruzione e formazione di qualità e inclusivi, per la ideazione e realizzazione dei quali sindacato e associazioni dei datori di lavoro potrebbero essere (ancora) decisivi. Il declino dell'interesse della rappresentanza nella costruzione dei percorsi di istruzione e formazione è un processo inevitabile? Da cosa è generato? In quali contesti (nazionali, territoriali) è possibile osservare tale dinamica? Oppure, al contrario: ci sono esperienze contemporanee nelle quali è possibile osservare una riscoperta del ruolo delle parti sociali nella costruzione di percorsi "duali" di istruzione e formazione? E infine: come si sono evoluti, nel tempo, il rapporto tra rappresentanza, Stato, imprese e la regolazione e costruzione dei percorsi di istruzione e formazione? Sono questi alcuni degli interrogativi che è possibile porsi alla luce del tema proposto dalla presente traccia, i quali possono essere indagati da diverse prospettive disciplinari, in chiave comparata, ma anche grazie ad analisi storiche e ricostruttive, al fine di esplorare la complessità che (da sempre) caratterizza il rapporto tra rappresentanza e sistemi formativi.

Traccia 4 – L'evoluzione delle forme di rappresentanza dei lavoratori nel contesto delle *twin transitions*: quale spazio per la partecipazione diretta dei lavoratori?

Nell'ambito degli attuali processi di sviluppo dell'organizzazione del lavoro, caratterizzata da un'enfasi crescente sulla partecipazione diretta dei lavoratori, il tradizionale ruolo dei sindacati e dei rappresentanti dei lavoratori può essere messo in discussione. Allo stesso modo, gli strumenti da essi tradizionalmente messi in campo per le attività di rappresentanza (contrattazione collettiva, co-determinazione, informazione e consultazione) potrebbero trovarsi a dover competere con canali diretti e informali per la partecipazione dei lavoratori alle decisioni aziendali, sempre più spesso messi a disposizione dai datori di lavoro e talvolta resi possibili dall'innovazione tecnologica. La presente traccia ambisce dunque a indagare le varie sfumature degli approcci del sindacato nei confronti del fenomeno della c.d. *employee-driven innovation*, caratterizzata da una forte cooperazione tra lavoratori e aziende, alla luce delle diverse risorse di potere a disposizione delle parti e dei quadri legislativi nazionali, ma anche dell'influenza delle priorità trasversali della Commissione europea (*The*

European Green Deal, A Europe fit for the digital age, An economy that works for people). Le strategie dei sindacati per promuovere la partecipazione dei lavoratori e il contributo di questi alla rivendicazione dei propri interessi sarà altresì oggetto della presente traccia. Il tema proposto può essere indagato da diverse prospettive disciplinari (giuridica, sociologica, ecc.), anche in chiave comparata.

Traccia 5 – I lavoratori e le relazioni industriali nella sfida della transizione socio-ecologica

I cambiamenti climatici e il degrado ambientale hanno evidenziato la necessità di un'azione collaborativa a livello internazionale, europeo, nazionale e territoriale per facilitare la transizione ecologica. Tuttavia, è sempre più evidente che ciò richiede sforzi non solo per ridurre la dipendenza dal carbonio e promuovere attività climatiche neutrali, ma anche per tutelare cittadini, lavoratori e gruppi vulnerabili durante le trasformazioni e riconversioni in atto. Analizzando se e in che misura questo processo sia compatibile con l'attuale sistema capitalistico, il suddetto nuovo paradigma del lavoro solleva la questione di chi decide l'oggetto e la modalità della produzione. A tal proposito, appare, infatti, centrale sostenere la partecipazione, la democrazia e l'uguaglianza nei processi di transizione di settori, territori e comunità per garantire che il passaggio ad economie climaticamente neutrali non esacerbi le discriminazioni già esistenti, ma piuttosto funga da opportunità per affrontarle e ridurle. Data questa correlazione tra le transizioni verde e socio-economiche, è imperativo riconoscere un ruolo centrale a parti sociali e sistemi di relazioni industriali, quali attori privilegiati nell'orientare e plasmare in modo costruttivo il percorso di questa fondamentale trasformazione. La presente traccia ambisce dunque a indagare questo argomento composito e complesso, incoraggiando l'analisi della contrattazione collettiva, delle relazioni industriali, del diritto del lavoro e delle dinamiche in evoluzione nei mercati del lavoro attraverso la lente della transizione socio-ecologica. L'obiettivo è esplorare come i lavoratori e i sistemi di relazioni industriali reagiscano e agiscano in risposta a queste trasformazioni, prendendo in considerazione le sfide affrontate, gli obiettivi perseguiti, gli strumenti e le azioni attuate dalle parti sociali in grado di catturare e rispondere alle intricate dinamiche della transizione, riconoscendo la connessione tra i temi ambientali e sociali.

Il tema proposto può essere indagato da diverse prospettive disciplinari (giuridica, sociologica, ecc.), anche in chiave comparata.

Traccia 6 – Apprendimento permanente come chiave per l’empowerment dei lavoratori

Tanto le imponenti trasformazioni del lavoro (progresso tecnologico, transizione ecologica, invecchiamento demografico) quanto l’emersione di nuove istanze da parte dei lavoratori, come il desiderio di una maggiore partecipazione alle scelte organizzative e strategiche, nonché di una crescente personalizzazione della prestazione lavorativa, suggeriscono di porre particolare attenzione al tema della formazione dei lavoratori e, più in generale, del diritto all’apprendimento continuo. In questa prospettiva, sono auspicati nuovi studi che analizzino regole, politiche e istituzioni che, sia a livello nazionale sia a livello sovranazionale, concorrono alla professionalizzazione dei lavoratori e alla loro formazione. Il tema si presta a riflessioni provenienti da discipline diverse (diritto del lavoro, relazioni industriali, sociologia del lavoro, ecc.) che, anche in un’ottica comparata, possono indagare diversi profili. A titolo esemplificativo: il quadro giuridico-istituzionale di riferimento nei diversi ordinamenti giuridici; il contributo della contrattazione collettiva e delle parti sociali; gli strumenti e le politiche per la formazione dei lavoratori nel rapporto di lavoro; gli strumenti e le politiche per la formazione dei lavoratori al di fuori del rapporto di lavoro; le istituzioni (pubbliche, private, collettive) coinvolte nella progettazione, finanziamento e attuazione delle misure a favore dell’apprendimento continuo.

Traccia 7 – Rappresentanza, comunicazione e linguaggi: interessi collettivi e disintermediazione nell’era dei social media

In tempi recenti, il movimento sindacale globale ha sperimentato una notevole rinascita, sfidando la comune percezione del suo declino. Nel contesto di una mutevole natura del lavoro contemporaneo, la *voice*, termine di difficile resa in altre lingue e contesti in quanto espressione della dimensione sindacale anglosassone, spesso emerge da sforzi organizzativi spontanei, sfidando il *know-how* tradizionale dei sindacati preesistenti. Queste dinamiche risultano spesso strettamente legate ai metodi di comunicazione e alle strategie di utilizzo dei social media. I quali si presentano al contempo come strumenti indispensabili per l’autonomia

collettiva al fine di comunicare con i proprio associati e promuovere il loro senso di appartenenza e come dispositivi in grado di disintermediare l'attore collettivo precostituito e dare luogo a forme indipendenti di aggregazione. Tali dinamiche non riguardano solo i sindacati, ma la rappresentanza del mondo del lavoro *tout court*. In particolare, anche l'influenza delle associazioni datoriali sta affrontando sfide significative nei Paesi occidentali. In risposta, in molti contesti nazionali, tali soggetti hanno tentato di espandere la loro funzione di erogazione di servizi alle imprese, disinvestendo invece nelle logiche intrinsecamente comunicative della rappresentanza in senso stretto. Alla base di questo processo per le organizzazioni delle imprese si colloca un profondo e duraturo processo di cambiamento dei profili delle imprese, sempre più specializzate e dunque sempre più inclini a esprimere nuovi bisogni di rappresentanza. Lo testimoniano, a livello europeo, anche le recenti proteste dei lavoratori agricoli in Europa, spesso organizzate attraverso i media digitali e rivolte anche verso le associazioni di imprese. Le organizzazioni dei datori di lavoro, tradizionalmente inclini a operare dietro le quinte, sono ora costrette a reinterpretare il loro ingaggio pubblico. Come le associazioni interpretano ed affrontano dunque questi cambiamenti? Quali strategie, quali messaggi, quali strumenti adottano per rispondere alle sfide dei cambiamenti del mondo del lavoro assolvendo alla loro funzione di tutela e promozione degli interessi dei loro rappresentati?

Traccia 8 – Interessi dei lavoratori e scambio negoziale: tra questione salariale e (in)sicurezza sociale

Per lungo tempo, la retribuzione ha occupato uno spazio centrale e rilevante nei sistemi di contrattazione collettiva e ciò in ragione del fatto che il salario è uno degli elementi principali dello scambio contrattuale tra datori di lavoro e lavoratori. Tuttavia, l'evoluzione dei sistemi di contrattazione collettiva mette profondamente in discussione questa centralità: di frequente, il baricentro dei negoziati sindacali si sposta e si sofferma non tanto sui livelli salariali quanto sulla necessità di far fronte a molteplici e nuovi bisogni di tutela, anche in ragione delle profonde trasformazioni organizzative in atto nel mondo del lavoro. Peraltro, alla luce di una progressiva crisi dei sistemi pubblici di welfare e della loro capacità di risposta ai bisogni di tutela che possono manifestarsi lungo la carriera lavorativa dei lavoratori, alcuni sistemi di contrattazione collettiva stanno

tentando di costruire un sistema di protezione sociale che affianchi quello pubblico, allo scopo di far fronte a crescenti insicurezze sul piano sociale. Questa tendenza impone l'obbligo di chiedersi cosa cerchino oggi i lavoratori e le lavoratrici nello scambio negoziale con il datore di lavoro: soltanto un salario per difendere il proprio potere d'acquisto a fronte delle varie congiunture economiche? Oppure siamo di fronte ad un radicale cambiamento, dove nello scambio proprio del rapporto di lavoro assume centralità non solo il valore economico del lavoro prestato ma anche l'interesse – soprattutto del lavoratore – ad ottenere diverse garanzie che siano in grado di rispondere ai più disparati bisogni e migliorare la qualità della propria vita? Davanti a questi interrogativi, la traccia ha lo scopo di stimolare e promuovere delle indagini e delle riflessioni mirate a rivelare se e come stiano cambiando le dinamiche negoziali della contrattazione collettiva nei diversi Paesi, nonché sugli effetti di questi cambiamenti sui singoli rapporti di lavoro.

Traccia 9 – Eguaglianza di opportunità nel mercato del lavoro e il ruolo (attuale e potenziale) del dialogo sociale

Le discriminazioni nel mondo del lavoro, oltre a violare i diritti fondamentali dei cittadini, rappresentano un freno alla promozione di condizioni di vita e di lavoro dignitose, essenziali per il progresso economico e sociale e per la creazione di uno sviluppo realmente sostenibile. Per questo, oggi, parlare di eguaglianza di opportunità nel mercato del lavoro richiama alla necessità di adottare strategie e strumenti a livello internazionale e nazionale idonei alla rimozione di ostacoli, formali e sostanziali, generati da meccanismi discriminatori fondati su sesso, religione, etnia, età, orientamento sessuale e stato di salute. Parlare di eguaglianza di opportunità invita a riflettere sui diversi fattori che incidono sulla qualità e sulla quantità di lavoro, oggi monitorati attraverso indicatori che descrivono la persistenza di diseguaglianze afferenti alle condizioni di accesso e permanenza nel mercato del lavoro, alle dinamiche retributive e allo sviluppo dei profili e percorsi professionali lungo l'arco di tutta la vita. Si tratta di profili cruciali per garantire un corretto ed equo funzionamento dei sistemi economici e sociali, per delineare il percorso di sviluppo di sistemi di protezione sociale idonei a soddisfare le esigenze dei cittadini e per ridurre il divario nelle opportunità soprattutto per i c.d. gruppi vulnerabili (donne, over 55, giovani, disabili). Le istituzioni che regolano il mondo del lavoro hanno un ruolo

fondamentale nel definire un percorso di sviluppo più equo e sostenibile, come dimostrato anche dal ruolo svolto dal dialogo sociale nella promozione di meccanismi incentivanti e correttivi anche e soprattutto attraverso la contrattazione collettiva. La presente traccia vuole quindi approfondire il tema delle diseguaglianze nel mercato del lavoro per rispondere ad alcune domande: cosa i lavoratori intendono oggi per eguaglianza di opportunità nel mercato del lavoro? Nei diversi contesti nazionali o regionali, cosa si intende per eguaglianza di opportunità nel mercato del lavoro? Qual è il ruolo svolto dal dialogo sociale nel contrasto alle discriminazioni e quali sono le buone pratiche?

Traccia 10 – Il ruolo delle dinamiche territoriali per mercati del lavoro competitivi, inclusivi e sostenibili

Questa traccia di ricerca si propone di esplorare approfonditamente le complesse interconnessioni tra dinamiche territoriali e mercati del lavoro, con un focus particolare sul raggiungimento di un equilibrio tra competitività, inclusività e sostenibilità. Verranno accolti contributi sia teorici che empirici volti a far luce sulle molteplici dimensioni che plasmano le aspirazioni dei lavoratori, le opportunità di crescita individuale, sia personali che professionali, e la creazione di capitale sociale a livello locale (ad esempio attraverso modelli organizzativi innovativi, per il tramite di iniziative di collaborazioni pubblico-private e collaborazioni in ottica di filiera). Le riflessioni in risposta a questa traccia potranno concentrarsi anche sulla dimensione collettiva del lavoro, dove la collaborazione e le interazioni tra diversi *stakeholders* e attori nei mercati del lavoro locali svolgono un ruolo fondamentale. Infine, un ulteriore elemento di interesse è quello del ruolo della dimensione territoriale rispetto a quella delle catene globali del valore. Come i territori, e gli attori che li animano, possono influenzare la qualità del lavoro all'interno di queste catene? Come le dinamiche territoriali possono essere governate per garantire condizioni di lavoro di qualità, sicure e soddisfacenti per i lavoratori coinvolti nelle diverse fasi delle catene globali del valore? In che modo le filiere produttive impattano sulla competitività e attrattività locale?

SCADENZE

- Gli abstract potranno essere inviati tra il **18 marzo** e il **31 maggio 2024**
- Le notifiche di avvenuta selezione verranno comunicate entro il **28 giugno 2024**
- La conferma di partecipazione in presenza al Convegno dovrà pervenire entro il **6 settembre 2023**
- L'invio dei *full papers* per gli Autori i cui contributi sono stati accettati e che sono interessati alla pubblicazione dovrà avvenire entro il **31 ottobre 2024**

LINEE-GUIDA PER L'INVIO DEGLI ABSTRACT

Gli abstract devono essere inviati attraverso l'[Abstract Submission Portal](#), che contiene anche tutte le istruzioni dettagliate per l'invio.

La raccolta degli abstract selezionati verrà pubblicata, le proposte accettate saranno pubblicate sul **Book of Abstracts** sul sito web ufficiale dell'evento.

COMITATO SCIENTIFICO

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

Prof. **Lena Abrahamsson** (Luleå University of Technology, Sweden)

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

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

Prof. **Alexis Bugada** (Aix-Marseille University, France)

Prof. **Federico Butera** (University of Milan-Bicocca, Italy; IRSO Foundation, Italy)

Prof. **Jesús Cruz Villalón** (University of Seville, Spain)

Prof. **Marc De Vos** (Ghent Law School, Belgium)

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** (University of Paris 1 Panthéon-Sorbonne, France)

Prof. **José Luis Gil y Gil** (University of Alcalá, Spain)

Prof. **Julio Armando Grisolia** (National University of Tres de Febrero, Argentina)
Prof. **Thomas Haipeter** (Institute for Work, Skills and Training, Germany)
Prof. **József Hajdú** (University of Szeged, Hungary)
Prof. **Thomas Kochan** (Massachusetts Institute of Technology, USA)
Prof. **Felicity Lamm** (Auckland University of Technology, New Zealand)
Prof. **Lourdes Mella Méndez** (University of Santiago de Compostela, Spain)
Prof. **Shynia Ouchi** (Kobe University, Japan)
Prof. **Daiva Petrylaitė** (Vilnius University, Lithuania)
Prof. **William Roche** (University College Dublin, Ireland)
Prof. **Alfredo Sánchez Castañeda** (National Autonomous University of Mexico, Mexico)
Prof. **Michele Tiraboschi** (University of Modena and Reggio Emilia, Italy) –
Coordinator
Prof. **Eric Tucker** (York University, Canada)
Prof. em. Dr. **Manfred Weiss** (Goethe University, Germany)
Prof. **Adrian Wilkinson** (Griffith University, Australia; University of Sheffield, UK)

PAPER

I migliori full paper presentati nel corso della conferenza saranno valutati per la pubblicazione in [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 nell'[ADAPT Labour Studies Book-Series](#) (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. La richiesta di accesso alla borsa a copertura parziale dei costi di viaggio dovrà pervenire contestualmente all'invio degli abstract. La richiesta di concessione della borsa a copertura parziale dei costi di viaggio dovrà pervenire contestualmente all'invio degli abstract inviando una mail a fondazioneadapt@gmail.com.

ULTERIORI INFORMAZIONI

Per ricevere ulteriori informazioni, scrivere a fondazioneadapt@gmail.com.

RIMANETE IN CONTATTO

Aggiornamenti e avvisi riguardanti l'**#ADAPTConference2024** (hashtag social media) saranno comunicati sul sito web ufficiale dell'evento internationalconference.adapt.it e attraverso i canali social [@ADAPT_Bulletin](#) (X in lingua inglese), [@adaptland](#) (X in lingua italiana), [@adaptland](#) (Instagram), [ADAPT](#) (Facebook) e [ADAPT](#) (LinkedIn).