

LAVORO E NON-LAVORO, OGGI

Ripensare il concetto attraverso
una prospettiva interdisciplinare

Conferenza internazionale
XV edizione

CALL FOR ABSTRACTS



Bergamo | 26-28 novembre 2025
Centro Congressi Giovanni XXIII
Viale Papa Giovanni XXIII 106, Bergamo

In collaboration with



Il concetto di lavoro, e ciò che definiamo “non-lavoro”, è in costante evoluzione, rendendo complessa la definizione dei confini tra le sue molteplici forme (formale, informale, produttivo, riproduttivo, volontario e gratuito). La realtà supera spesso le rigide categorie teoriche, evidenziando l'importanza di analizzare il ruolo delle istituzioni e dei corpi intermedi nella regolazione e definizione di questi spazi, fondamentali per comprendere le trasformazioni in atto. Questo tema sarà al centro del convegno internazionale *Lavoro e non-lavoro, oggi. Ripensare il concetto attraverso una prospettiva interdisciplinare* organizzato dalla Scuola internazionale di Alta formazione in relazioni industriali e di lavoro di ADAPT e giusto alla sua XV edizione. L'evento vuole creare un dialogo aperto tra mondo accademico e realtà operative spesso marginalizzate, per riflettere sul lavoro in tutte le sue sfaccettature. In questo contesto, saranno affrontati temi che spaziano dal lavoro di cura e domestico a quello volontario e gratuito, includendo tirocini e settori informali come spettacolo, sport e *sex work*. Parallelamente, si analizzeranno le criticità legate al lavoro povero, temporaneo, pericoloso e precario. L'obiettivo è offrire una visione capace di superare le rigide contrapposizioni tra ciò che oggi è considerato lavoro e ciò che non lo è, adottando un approccio internazionale, comparato e interdisciplinare. Per guidare la discussione e stimolare il dibattito, sono state individuate diverse tracce di ricerca, ciascuna dedicata a un aspetto specifico della relazione tra lavoro e non-lavoro. Di seguito, l'elenco delle tematiche proposte per la presente *Call for Abstracts*.

Traccia 1 – I confini tra lavoro e non-lavoro nel mercato del lavoro contemporaneo

Le trasformazioni del mercato del lavoro stanno ridefinendo i confini tra ciò che è considerato lavoro e ciò che non lo è. L'emergere di nuove tipologie di impiego, il lavoro temporaneo, le occupazioni a bassa intensità oraria e la proliferazione di forme di lavoro atipiche stanno frammentando il concetto tradizionale di lavoro. Negli ultimi decenni, le forme di lavoro non standard – dal part-time al lavoro a chiamata, fino alle collaborazioni tramite piattaforme digitali – si sono moltiplicate, spinte da cambiamenti demografici, innovazioni tecnologiche e nuove regolamentazioni, da un lato facilitando l'ingresso nel mercato del lavoro ma dall'altro ponendo una serie di sfide in termini di stabilità, diritti e sostenibilità economica. Allo stesso tempo, i mercati del lavoro occidentali si trovano ad affrontare una crisi sul versante dell'offerta di lavoro, determinata dalle dinamiche demografiche

e dall'intensificarsi dei flussi di dimissioni volontarie. Questo scenario sta spingendo le aziende a riconsiderare completamente le proprie strategie di gestione del personale, con particolare attenzione alle pratiche di *retention*. In questo contesto di profonda trasformazione, caratterizzato dalla diffusione del lavoro non standard e dalle crescenti tensioni osservate nel mercato del lavoro, si sollecitano contributi interdisciplinari che ruotino attorno ai seguenti quesiti: *come cambiano le strategie delle imprese per trattenere e attrarre lavoratori e lavoratrici in un mercato con un alto tasso di posti vacanti? Quali sono le implicazioni delle nuove forme di lavoro sulla qualità dell'occupazione? In che modo le istituzioni e gli attori del mercato del lavoro stanno adeguando le proprie regole e politiche per rispondere all'evoluzione delle (nuove) forme di lavoro?*

Traccia 2 – I confini del lavoro e delle sue regole

Interrogarsi sulle nozioni di lavoro, non-lavoro e sulle loro trasformazioni in una prospettiva giuslavoristica significa tornare alle basi del diritto del lavoro e analizzare quale sia il lavoro oggetto di interesse per le relative normative. Come noto, questa branca del diritto nasce per rispondere alle esigenze di regolazione di un fenomeno specifico che affonda le proprie radici all'interno della rivoluzione industriale e comporta l'inserimento dell'attività lavorativa all'interno di una organizzazione produttiva gestita da un imprenditore. In alcuni ordinamenti il rapporto giuridico che inquadra tale situazione viene individuato nella nozione di subordinazione e, in altri, nella definizione delle due principali figure di riferimento, *employee* e *employer*, con le loro prerogative e i loro diritti. Da ciò deriva un ambito applicativo delle normative giuslavoristiche corrispondente al lavoro subordinato o dipendente. Tale originaria impostazione è ormai da decenni oggetto di discussione e ridefinizione. Questa traccia di ricerca intende ospitare riflessioni relative alle evoluzioni che stanno interessando i diversi ordinamenti (nazionali e sovranazionali) rispetto al lavoro rilevante ai fini dell'applicazione di normative e tutele giuslavoristiche. *Quali sono i percorsi di ampliamento della normativa interna o sovranazionale verso modalità di lavoro diverse (es. autonomo, parasubordinato, microimprenditoriale)? Esistono processi di ridefinizione della nozione di lavoro dipendente/subordinato? O, ancora, quali sviluppi relativamente ai confini del lavoro giuridicamente rilevante rispetto a attività che tradizionalmente sono state escluse dall'alveo protettivo del diritto del lavoro (es. volontariato, lavoro informale, lavoro riproduttivo, lavoro nelle fasi di*

*formazione, come il tirocinio)? A questa traccia si collegano anche gli approfondimenti riguardanti ciò che può e non può essere oggetto di un contratto di lavoro, ossia ai vincoli rispetto ad attività che in alcuni ordinamenti non possono lecitamente essere oggetto di una prestazione di lavoro, mentre in altri sono ammesse con specifiche tecniche di tutela. Pertanto, un'ulteriore domanda di ricerca è: *qual è l'inquadramento legale dell'attività dei e delle sex workers anche alla luce delle nuove modalità di prestazione connesse alle nuove tecnologie?**

Traccia 3 – Lavoro e non-lavoro nelle dinamiche contrattuali

Le trasformazioni del lavoro intercorse negli ultimi due-tre decenni, sulla spinta della transizione digitale e non solo, se analizzate da un punto di vista giuslavoristico possono fare sorgere numerosi interrogativi sui confini tra lavoro e non-lavoro all'interno delle dinamiche contrattuali dei singoli rapporti di lavoro. Il proliferare di rapporti di lavoro c.d. "atipici", caratterizzati da una spiccata frammentazione dal punto di vista temporale e spaziale, è causa di molteplici dubbi – anche tra gli esperti del settore – relativamente a quali attività possano essere considerate "lavoro" e quali non possano esserlo e, di conseguenza, a quali rientrino e quali debbano essere poste "al di fuori" dell'ambito applicativo delle norme nazionali ma anche eurounitarie in materia di orario, retribuzione, salute e sicurezza, e altri nodi fondamentali legati al diritto del lavoro. La presente traccia è volta dunque a stimolare la discussione relativamente alle tematiche enunciate, accettando contributi che approfondiscano alcuni aspetti fondamentali dei confini tra lavoro e non-lavoro all'interno delle dinamiche contrattuali e intendano proporre delle risposte ai seguenti quesiti: *indagando l'aspetto dei limiti temporali del rapporto di lavoro, come si è sviluppata la nozione di lavoro (e non-lavoro) ai fini dell'applicazione della normativa europea/nazionale sull'orario di lavoro, alla luce delle evoluzioni dei modelli organizzativi delle imprese? Il tema dell'orario di lavoro può altresì essere sviluppato ponendo l'accento sulla porosità tra tempo di lavoro e tempo di non-lavoro post-transizione digitale: a quali condizioni può la stessa essere considerata un vantaggio per i lavoratori e quando, invece, rappresenta uno svantaggio? Quali sono le prospettive giuridiche e organizzative per la gestione del fenomeno?* Infine, proprio la porosità tra vita privata e prestazioni di lavoro che possono oggi essere spesso svolte in qualunque luogo e in ogni momento rende incerti i confini tra le attività rilevanti nel contesto del rapporto di lavoro – e, quindi, suscettibili di compensazione

economica – e quelle, invece, di natura meramente personale (es. attività sui social media): *quali prestazioni nel contesto del rapporto di lavoro costituiscono attività retribuibili e quali invece devono essere considerate non retribuibili? In cosa consistono le prospettive attuali e future del tema, anche nel contesto della direttiva in materia di salari minimi?*

Traccia 4 – Il perimetro del lavoro di cura tra gratuità e mercato dei servizi

Da qualche anno si osserva un processo di transizione sul fronte demografico, che vede da un lato l'età media della popolazione crescere, almeno a livello europeo, e dall'altro un calo sensibile delle nascite. Questi fenomeni obbligano a riportare al centro del dibattito pubblico, politico e scientifico il tema del lavoro di cura, per capire sia come rispondere alle esigenze di una popolazione sempre più anziana, sia come favorire la natalità senza penalizzare le donne, come è a lungo avvenuto. Attualmente uno degli ostacoli principali alla valorizzazione sociale ed economica del lavoro di cura è riconosciuto nell'assenza di una definizione chiara e condivisa del perimetro e delle caratteristiche di questo lavoro, tanto a livello nazionale, quanto sovranazionale. Con questa traccia si intende guardare in modo ampio al lavoro di cura come quell'insieme di attività e relazioni volte a soddisfare i bisogni fisici, psicologici ed emotivi di adulti e bambini, anziani e giovani, fragili e abili, ciò in linea con la definizione fornita dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro nel 2018. Nello scegliere tale prospettiva si adotta al contempo un possibile sguardo critico verso la sistematica commistione, concettuale e sostanziale, tra gratuità e lavoro salariato e sulle conseguenze che tale sovrapposizione continua a produrre in termini di riconoscimento del valore del lavoro di cura. In quest'ottica, si invitano contributi che approfondiscano i seguenti quesiti: *qual è il perimetro del lavoro di cura e quali sono i parametri utili per individuarlo? Quali sono, se esistono, le differenze che intercorrono fra il lavoro di cura retribuito e quello svolto gratuitamente? La retribuzione è l'unica variabile utile per definire nel contesto specifico del lavoro di cura il confine fra lavoro e non-lavoro? E, ancora, qual è il rapporto tra valorizzazione economica e valorizzazione sociale del lavoro di cura? Può la categoria di "lavoro riproduttivo" essere ancora adatta a indicare attività inserite in un contesto di mercato? Esiste una correlazione fra naturalizzazione dei compiti di cura, valorizzazione del lavoro di cura e tassi di irregolarità?*

Traccia 5 – Tra lavoro e non-lavoro: quale ruolo per le relazioni industriali?

La storia delle relazioni industriali è fortemente legata a quella del capitalismo, emergendo, in particolare negli Stati Uniti nei primi decenni del Novecento, per preservare l'economia di mercato attraverso l'apposizione di argini e rimedi ai principali "problemi del lavoro". Focus originario delle relazioni industriali era, quindi, il rapporto di lavoro dipendente, e intorno alla legislazione sul lavoro, ai sindacati e alla contrattazione collettiva si costruivano le principali garanzie alla stabilità dei mercati. Ormai da decenni però si discute di una crisi di legittimità di questi attori e istituzioni, messi alla prova da fenomeni come la frammentazione produttiva, la segmentazione dei mercati del lavoro e la proliferazione di nuovi centri di potere internazionali. Se questi processi minano le relazioni industriali a partire dalla loro capacità di equilibrare i mercati del lavoro tradizionali nel contesto di fratture crescenti nella relazione tra lavoratore e datore di lavoro, l'emersione di nuovi settori e mercati sfida ulteriormente lo *status quo* acuendo la crisi delle categorie teoriche e istituzionali su cui si è fondata la tutela del lavoro nel Novecento (es. la subordinazione giuridica, la divisione tra lavoro produttivo e riproduttivo, la contrapposizione tra gli interessi del datore e del prestatore di lavoro). L'uscita dalla sfera familiare di alcune attività domestiche e di cura e il loro ingresso nel mercato del lavoro salariato, ad esempio, impongono agli attori delle relazioni industriali un riconoscimento anche economico della riproduzione sociale. È in aree di frontiera come questa che peraltro l'identità di genere, l'etnia e più in generale l'intersezionalità acquisiscono spesso rilevanza, mediando le relazioni tra capitale e lavoro. Parallelamente, settori a elevato contenuto intellettuale, come l'industria creativa e culturale, sollecitano la rappresentanza a ripensare le proprie logiche di organizzazione, oltre la mera contrapposizione tra interessi e nella direzione di costruire e tutelare anche un'identità professionale. Questa traccia intende sollecitare riflessioni sul ruolo delle relazioni industriali di fronte alle trasformazioni che mettono alla prova la capacità di inclusione dei mercati tradizionali – con l'emersione di lavoro povero e discontinuo – e ai nuovi ambiti del lavoro salariato che sovvertono i pilastri del vecchio contratto sociale (come nel caso del lavoro creativo, sessuale, sportivo e di cura). *Come si muovono gli attori tradizionali (Governi, associazioni di rappresentanza) e quali sono le loro strategie di adattamento? Quali nuove soluzioni stanno emergendo anche al di fuori dei perimetri istituzionali (es. la partecipazione diretta e le forme di auto-organizzazione dei lavoratori)? Come è possibile ripensare le*

relazioni industriali, come progetto politico e intellettuale, affinché siano garantite condizioni dignitose a chi opera nelle frontiere del lavoro? Si incoraggia, dunque, l'invio di contributi che affrontino questi temi attraverso analisi teoriche ed empiriche, studi di caso nazionali e internazionali, individuando prospettive innovative per il futuro delle relazioni industriali.

Traccia 6 – Contrattazione collettiva tra trasformazione e discontinuità: prospettive comparate

La contrattazione collettiva resta un pilastro della regolazione del lavoro, ma le trasformazioni economiche e sociali ne stanno ridefinendo ruolo e funzionamento. La frammentazione produttiva, il lavoro atipico e l'influenza sovranazionale sfidano la sua capacità di garantire tutele e regolare il mercato del lavoro. Un tema centrale riguarda l'estensione dell'efficacia dei contratti collettivi. In alcuni Paesi, la copertura resta alta grazie a strumenti normativi consolidati, mentre altrove la deregolamentazione ha ridotto l'accesso alle tutele. L'*erga omnes*, l'intervento legislativo e il ruolo degli enti bilaterali sono fattori-chiave per la tenuta del sistema contrattuale. Il rapporto tra i diversi livelli di contrattazione incide sul bilanciamento tra flessibilità e garanzie. La crescente rilevanza della contrattazione aziendale modifica le dinamiche tradizionali, rendendo la regolazione multilivello essenziale in alcuni contesti e marginale in altri. Anche i contenuti della contrattazione evolvono, includendo salario minimo, orario, welfare e nuove tematiche come intelligenza artificiale e sostenibilità. La digitalizzazione e la transizione ecologica ridefiniscono le priorità negoziali, spingendo verso nuove forme di tutela. Infine, la trasparenza e l'accessibilità della contrattazione collettiva sono cruciali per monitorare l'evoluzione delle prassi e valutarne l'efficacia. La sistematizzazione degli accordi incide sulla capacità di analisi e sulla conoscenza delle regole del lavoro. Questa traccia di ricerca, incoraggiando la condivisione di studi interdisciplinari e comparati che esaminino il ruolo della contrattazione nelle trasformazioni del lavoro, si propone di intercettare contributi volti a rispondere, ad esempio, ai seguenti interrogativi: *come si stanno evolvendo i modelli nazionali di contrattazione collettiva e quali fattori ne influenzano le trasformazioni? Quali strategie vengono adottate per estendere l'efficacia dei contratti collettivi e quali sono le conseguenze di tali meccanismi sul mercato del lavoro? In che modo la globalizzazione e la digitalizzazione stanno modificando le dinamiche negoziali e i contenuti della contrattazione, con particolare attenzione a salari, welfare e sostenibilità?*

Traccia 7 – Tutela della salute nel lavoro e oltre il lavoro tra sicurezza, rischi psicosociali e nuove forme di protezione sociale

Negli ultimi anni, e in particolare dopo l'esperienza pandemica, l'attenzione sulla salute e sicurezza dei lavoratori – soprattutto in Europa, ma non solo – è notevolmente aumentata. Questo fenomeno è amplificato dall'andamento demografico di molti Paesi, che vede un progressivo invecchiamento della popolazione attiva, e dall'incidenza crescente delle malattie croniche. Tuttavia, il concetto di salute sul luogo di lavoro non può più essere limitato esclusivamente alla prevenzione di infortuni o malattie fisiche: emerge con forza la necessità di considerare anche la salute mentale e i rischi psicosociali, che rappresentano una delle principali sfide per il mondo del lavoro contemporaneo. Il tema della tutela dei lavoratori si fa quindi sempre più pressante e rimangono ampi margini di intervento da parte dello Stato e delle parti sociali. Da un lato, persiste una netta contrapposizione tra *insiders* e *outsiders*: mentre i lavoratori con contratti regolari godono di un sistema di protezioni ben delineato in caso di malattia o infortunio, ai lavoratori informali – primi fra tutti i c.d. *caregivers* – queste tutele risultano spesso precluse. Dall'altro lato, anche per i lavoratori dipendenti, l'approccio tradizionale alla protezione della malattia rimane ancorato a una rigida dicotomia "lavoro/non-lavoro", in cui la principale (se non unica) misura di tutela è la sospensione dell'attività lavorativa. Tale schema, benché necessario, si dimostra insufficiente per rispondere alle esigenze di lavoratori con malattie croniche o disabilità, che devono affrontare transizioni continue tra il tempo della cura e il tempo del lavoro. Questi percorsi, spesso frammentati e instabili, non comportano solo rischi economici, ma anche significative ripercussioni psicologiche e sociali. Lo stress da precarietà, il rischio di isolamento, il *burnout* e l'ansia legata alla continuità lavorativa sono solo alcune delle problematiche emergenti che richiedono un ripensamento delle politiche di welfare e delle strategie di prevenzione dei rischi psicosociali. L'obiettivo di questa traccia di ricerca è di sollecitare le riflessioni su come garantire una maggiore equità nelle tutele lavorative, ampliando il concetto di salute e sicurezza sia dal punto di vista oggettivo (tipologie di malattia, strumenti di prevenzione e misure di supporto), sia dal punto di vista soggettivo (inclusione dei lavoratori informali e attenzione ai bisogni di salute mentale e benessere psicologico). Alla luce di questi elementi, ci si chiede dunque: *quali soluzioni possono essere adottate dalle politiche pubbliche per garantire tutele anche ai lavoratori informali? In che modo gli attori sociali – sindacati, associazioni*

di categoria, enti del terzo settore – possono intervenire per migliorare la situazione? Come l'invecchiamento della popolazione lavorativa e l'aumento delle malattie croniche influiscono sulla salute mentale e sul benessere lavorativo? Quali strumenti possono essere introdotti per prevenire i rischi psicosociali e garantire un supporto adeguato a chi vive in condizioni di vulnerabilità?

Traccia 8 – Il ruolo delle parti sociali nella promozione delle pari opportunità fuori e dentro al mercato del lavoro

Negli ultimi decenni, a livello globale e in particolare nei Paesi economicamente più avanzati, il confine tra sfera lavorativa e sfera non lavorativa si è fatto sempre più sfumato, con ripercussioni significative sul benessere individuale e collettivo. Le trasformazioni del mercato del lavoro, la crescente richiesta di flessibilità e l'evoluzione delle forme di impiego hanno reso sempre più evidente la necessità di bilanciare tempi e responsabilità nei diversi ambiti della vita, senza che ciò generi nuove forme di disuguaglianza o esclusione. In questo contesto, le politiche per la diversità, l'equità e l'inclusione (c.d. politiche DEI) sono emerse come strumenti essenziali per garantire l'accesso e la piena partecipazione al mondo del lavoro e alla vita sociale di gruppi tradizionalmente svantaggiati, tra cui donne, persone con disabilità, lavoratori più anziani, giovani, stranieri, genitori e *caregivers*. Tuttavia, il loro impatto effettivo dipende dalla capacità delle istituzioni e delle parti sociali di integrare tali politiche in strategie più ampie di regolazione del lavoro, affinché non si traducano in misure frammentarie o limitate a singole realtà aziendali. A questo proposito, il ruolo della contrattazione collettiva e delle relazioni industriali diventa cruciale: in alcuni contesti, le aziende e le organizzazioni sindacali stanno sperimentando nuovi strumenti per conciliare lavoro e vita privata, valorizzare le differenze e ridurre le barriere all'inclusione, non solo all'interno delle imprese, ma anche nel più ampio tessuto economico e sociale. In altri casi, invece, persistono ostacoli strutturali e culturali che rendono difficile il superamento di vecchie disuguaglianze e l'adattamento a nuove sfide. Questa traccia intende approfondire il ruolo delle parti sociali e delle istituzioni nella promozione delle pari opportunità dentro e fuori il mercato del lavoro, ponendo particolare attenzione alle implicazioni delle trasformazioni in corso. Alcune domande di ricerca includono: *qual è il ruolo delle parti sociali nella definizione di politiche di inclusione e pari opportunità in un mercato del lavoro sempre più frammentato? E il loro*

operato come si interseca con le differenti legislazioni nazionali, regionali e locali che influenzano l'efficacia delle politiche DEI? In che modo la contrattazione collettiva e le iniziative aziendali stanno rispondendo alle nuove sfide legate alla flessibilità lavorativa, al lavoro discontinuo e alla conciliazione tra vita e lavoro? Quali strumenti e strategie si stanno rivelando più efficaci per promuovere l'inclusione lavorativa di categorie tradizionalmente marginalizzate? L'obiettivo è stimolare un confronto critico su come garantire pari opportunità in un mondo del lavoro in continua trasformazione, superando un approccio meramente normativo per analizzare le reali dinamiche di inclusione ed esclusione che emergono nei diversi contesti produttivi e sociali.

Traccia 9 – La costruzione delle competenze tra lavoro e non-lavoro

Nel dibattito sul significato di "lavoro" e "non-lavoro", la formazione professionale e i suoi percorsi (anche apprendistati, tirocini e percorsi duali in generale) si configurano come uno degli spazi paradigmatici in cui questa dicotomia viene costantemente negoziata e ridefinita. Lungi dall'essere semplici fasi di transizione verso l'occupazione, questi percorsi rappresentano veri e propri laboratori in cui si costruiscono competenze, identità professionali e relazioni con il mondo del lavoro. La loro natura ibrida solleva interrogativi sul confine sempre più poroso tra ciò che tradizionalmente definiamo "formazione" e ciò che consideriamo "lavoro". L'apprendistato duale in particolare evidenzia questa ambivalenza: gli apprendisti sono al contempo lavoratori e studenti, produttori di valore e soggetti in formazione inseriti in percorsi spesso caratterizzati dal protagonismo delle imprese nella costruzione delle competenze dei più giovani. Questa condizione intermedia apre a riflessioni sul valore economico e simbolico delle competenze acquisite, sulla relazione tra tempo di lavoro e tempo di apprendimento e sul ruolo delle istituzioni nell'organizzare, legittimare e incoraggiare queste forme ibride di partecipazione al mercato del lavoro. Allo stesso tempo, la formazione professionale sfida l'idea che l'acquisizione di competenze sia un'attività confinata agli spazi formali dell'istruzione, separati e distinti da quelli del lavoro, mostrando come il "saper fare" si costruisca attraverso un intreccio continuo di esperienza pratica e riflessione teorica. La formazione professionale e i suoi percorsi possono quindi essere intesi come istituti attraverso cui si sperimenta, in un certo senso, la "tensione" tra lavoro e non-lavoro, aprendo così a interrogativi sul significato delle competenze, sul

valore del tempo formativo e sul ruolo della formazione nella costruzione di identità professionali e personali. Questa traccia di ricerca vuole incoraggiare l'invio di contributi volti a produrre delle riflessioni e dei tentativi di risposta ai seguenti quesiti: *come si ridefinisce, e con quali criteri e strumenti, il confine tra formazione e lavoro nei percorsi di apprendimento? Quale valore assumono le competenze acquisite nei percorsi di formazione professionale e come vengono riconosciute nel mercato del lavoro? Come viene favorito il riconoscimento delle competenze acquisite in contesti non formali e informali? L'assottigliarsi del confine tra formazione e lavoro come impatta sulla possibilità di prevedere una retribuzione anche per i partecipanti a percorsi "duali" (es. tirocini, apprendistati)? Quali tutele immaginare per coloro che frequentano percorsi di apprendimento caratterizzati da una componente work-based, realizzata in contesti lavorativi?*

Traccia 10 – Dal “lavoro” al “buon lavoro” tra trasformazioni, qualità e nuove competenze

Negli ultimi anni, il dibattito sul lavoro si è spostato sempre più dalla mera quantità di occupazione disponibile alla qualità del lavoro stesso. Da un lato, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro ha da tempo promosso il concetto di lavoro dignitoso, dall'altro l'Unione europea ha posto al centro della sua agenda il concetto di *quality jobs*, riconoscendo che un impiego dignitoso deve garantire non solo un reddito adeguato, ma anche stabilità, sicurezza sociale, opportunità di crescita professionale e un giusto equilibrio tra vita e lavoro. A conferma di questa centralità, la Commissione europea ha assegnato alla sua Vicepresidente le deleghe relative ai diritti sociali, alle competenze, alla qualità del lavoro e alla preparazione alle sfide future, con l'obiettivo di promuovere politiche volte a migliorare le condizioni lavorative e ridurre le disuguaglianze. In parallelo, il Pilastro europeo dei diritti sociali ribadisce il diritto a condizioni di lavoro giuste e inclusive, sottolineando il ruolo-chiave di formazione e apprendimento permanente. Tuttavia, le trasformazioni in corso stanno ridefinendo il perimetro stesso di cosa significhi lavorare e quali siano le caratteristiche di un lavoro di qualità. La digitalizzazione, la transizione ecologica, l'ibridazione tra lavoro dipendente e autonomo e l'ascesa di nuove forme contrattuali stanno frammentando i percorsi professionali e ampliando la distanza tra protezioni tradizionali e realtà occupazionali. In questo scenario, la qualità del lavoro dipende da molteplici fattori: dalle condizioni contrattuali e salariali alla tutela della

salute e sicurezza, dal benessere organizzativo alle possibilità di sviluppo e crescita professionale. Tra questi fattori, le competenze giocano un ruolo essenziale: il crescente disallineamento tra domanda e offerta di *skills* favorisce fenomeni come il lavoro povero (*in-work poverty*) e la polarizzazione del mercato del lavoro, limitando la mobilità sociale e aumentando il rischio di esclusione. Ma se il miglioramento delle competenze è cruciale, da solo non basta: senza politiche adeguate e nuovi modelli di protezione, il rischio è quello di una forza-lavoro sempre più frammentata e vulnerabile. Questa traccia invita a riflettere su come garantire non solo più lavoro, ma miglior lavoro, esplorando in particolare: *come stanno cambiando i parametri che definiscono un'occupazione dignitosa e sostenibile? Quale ruolo giocano la formazione, la riqualificazione e l'apprendimento permanente nel migliorare la qualità dell'occupazione? In che modo le policy europee e internazionali stanno affrontando il tema dei quality jobs?* Si incoraggiano contributi interdisciplinari che affrontino il tema del lavoro di qualità da diverse prospettive (economica, sociologica, pedagogica, giuridica), combinando analisi teoriche, studi di caso e approfondimenti sulle policy pubbliche a livello nazionale e internazionale.

Traccia II – Nuovi immaginari e percezioni del rapporto tra lavoro, vita e identità: rappresentazioni mediatiche e prospettive delle nuove generazioni

Negli ultimi trent'anni, a più riprese e in parti diverse del mondo, si sono diffusi movimenti e narrazioni che mettono in discussione il ruolo tradizionale del lavoro nella vita delle persone. A partire dagli anni Dieci del terzo millennio negli Stati Uniti si è assistito al recupero delle filosofie frugaliste sorte all'inizio degli anni Novanta con l'idea di "andare in pensione presto" (*FIRE: Financial Independence, Retire Early*). In Cina si manifesta la reazione contro il super-lavoro della c.d. "cultura 996" (lo schema di orario lavorativo 9.00-21.00, 6 giorni alla settimana) e il relativo fenomeno "*tang ping*" ("sdraiarsi a terra"). A Oriente come in Occidente alcuni influencer suggeriscono le dimissioni e nei mesi seguenti la pandemia da Covid-19 tale tendenza ha preso piede all'insegna dell'hashtag *#QuitTok*. Più in generale è ormai nota l'ipotesi che si sia sviluppato un fenomeno definibile come "grandi dimissioni", contrassegnato dall'interesse per i lavoratori verso forme organizzative flessibili (*smart working*, settimana corta) e dal rifiuto di posizioni di *middle management* (c.d. "*conscious unbossing*"). A fronte di

tali fenomeni che paiono essere accomunati dal ribaltamento della prospettiva in cui il successo e la carriera coincidono con reddito e prestigio si pongono le seguenti domande di ricerca: *quale è il ruolo di social media, blog, piattaforme video e influencer nel diffondere visioni che privilegiano tempo libero, libertà organizzativa e benessere personale? Come rispondono le politiche del lavoro e le relazioni industriali alle richieste di flessibilità e di bilanciamento con i tempi di vita? È ipotizzabile un “diritto a decidere” quante ore lavorare, in che forma e con quali garanzie? Quali differenze generazionali si osservano rispetto al valore del lavoro? Quali conseguenze socioeconomiche può avere, sul lungo periodo, la riduzione del lavoro in un’economia ancora basata su competitività e produttività?* Questa traccia di ricerca invita a esplorare i linguaggi, le piattaforme digitali e le strategie narrative che alimentano i nuovi scenari di lavoro e non-lavoro, le strategie gestionali delle imprese, le frontiere dell’evoluzione legislativa e negoziale, nonché la dimensione psicologica del desiderio di libertà personale e l’intreccio con la necessità di una sostenibilità economica e sociale di lungo periodo.

SCADENZE

- Gli abstract potranno essere inviati tra il **3 marzo** e il **18 maggio 2025**
- Le notifiche di avvenuta selezione verranno comunicate entro il **13 giugno 2025**
- La conferma di partecipazione in presenza al Convegno dovrà pervenire entro il **31 luglio 2025**
- L’invio dei full paper per gli Autori i cui contributi sono stati accettati e che sono interessati alla pubblicazione dovrà avvenire entro il **31 ottobre 2025**

LINEE-GUIDA PER L’INVIO DEGLI ABSTRACT E DELLE PROPOSTE DI WORKSHOP

Gli abstract e le proposte di workshop 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 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. **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 concessione della borsa a copertura parziale dei costi di viaggio dovrà essere inviata, contestualmente all'invio degli abstract, tramite e-mail all'indirizzo adaptconference@adapt.it.

ULTERIORI INFORMAZIONI

Per ricevere ulteriori informazioni, scrivere a adaptconference@adapt.it.

RIMANETE IN CONTATTO

Aggiornamenti e avvisi riguardanti l'**#ADAPTConference2025** (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).