



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO

ADAPT
www.adapt.it

Dottorato di ricerca in **Formazione della persona e mercato del lavoro**
PhD in **Human Capital Formation and Labour Relations**

CALL FOR PAPERS

PROFESSIONALITÀ, CONTRATTO E CONTRATTAZIONE NEL SOLCO DELL'INNOVAZIONE SOCIALE

Transizioni occupazionali,
percorsi formativi e professionali, valore del lavoro
nella IV Rivoluzione industriale

IX edizione

30 novembre-1 dicembre 2018



La più recente evoluzione dei modi di lavorare e produrre, a partire dall'impatto della tecnologia, ma anche della globalizzazione e delle dinamiche demografiche, apre un nuovo e particolarmente suggestivo campo di riflessione scientifica. Vengono così messe alla prova le tradizionali categorie di inquadramento (non solo giuridico) del lavoro e delle forme della sua remunerazione e organizzazione. Cambia l'idea di lavoro e anche d'impresa e, dall'equilibrio fondato su uno scambio tra subordinazione e retribuzione, l'attenzione si sposta inevitabilmente alla valorizzazione (anche economica) dell'autonomia e della professionalità, con percorsi che sembrano prospettare il superamento delle vecchie categorie del lavoro dipendente e del lavoro autonomo.



Flavio Mairani – Dipinto su tela, 1979

Tanto nella letteratura giuridica, quanto in quella sociologica, pedagogica, psicologica e organizzativa, la parola “professionalità” assume sfumature diverse che sono mutate nel tempo e che richiedono oggi, per essere adeguatamente valutate e comprese, un contenitore unitario di analisi. Da un lato, infatti, in tutti i settori e comparti, e a tutti i livelli, si assiste alla riscoperta della dimensione qualitativa del lavoro con il diffondersi di tecnologie di nuova generazione e di modelli organizzativi che implicano maggiori conoscenze, partecipazione e autonomia da parte del lavoratore e chiamano in causa le sue competenze non solo tecniche ma anche personali, relazionali e sociali. Dall'altro lato si assiste a una diffusione delle professioni propriamente intese o, meglio, dei servizi professionali includendo, in tale ampia categoria, tutte le attività connotate da quella che la letteratura riconosce come principale caratteristica distintiva delle professioni, e cioè l'intensità di conoscenza. Le professioni tradizionali si trasformano, e nuove professioni si diffondono anche in settori prima caratterizzati dalla prevalenza di lavori manuali o esecutivi, per rispondere a bisogni diversificati e a presidio di nuovi mercati reali e virtuali dei servizi. Queste dinamiche si inseriscono in una spinta generale verso processi di innovazione sociale che partono dalla constatazione della crisi di un

modello produttivo e di welfare proprio del Novecento industriale, alla ricerca di nuovi paradigmi che siano insieme giusti e sostenibili per tutti gli attori.

In questo contesto si inserisce il convegno internazionale di quest'anno, che facendo seguito alla riflessione e discussione già avviata dalle ultime conferenze – **La grande trasformazione del lavoro** (Bergamo, 6-7 novembre 2015), **Futuro del lavoro: una questione di sostenibilità** (Bergamo, 11-12 novembre 2016) e **I fattori e le competenze abilitanti per l'Impresa 4.0** (Bergamo, 1-2 dicembre 2017) – si propone di analizzare le trasformazioni del lavoro dalla particolare prospettiva della professionalità, intesa non solo come insieme di mansioni o livello e tipologia di qualificazione o elemento caratterizzante di uno specifico gruppo di professioni, ma come estensione dell'identità personale, anche in termini reputazionali, di riconoscimento e auto-realizzazione. La professionalità come chiave per una moderna organizzazione del lavoro e come leva per una sua adeguata valorizzazione e per il suo riconoscimento. Il convegno vuole favorire un dibattito interdisciplinare e comparato, attraverso l'approfondimento dei diversi ambiti (culturali, giuridici, organizzativi, economici, sociali, istituzionali, ecc.) che la nuova, più ampia, dimensione della professionalità chiama in causa, avvalendosi dei contributi di partecipanti provenienti da tutto il mondo.



Giuseppe Luzzana – Olio su tela, 1944 ca.

Il **Dottorato in ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro**, promosso dall'**Università degli Studi di Bergamo** e da **ADAPT**, invita professori, ricercatori, dottorandi, professionisti e tutti coloro che hanno interesse per gli argomenti oggetto del convegno, provenienti da diversi background e discipline, a presentare i loro contributi sui seguenti temi.

1. PIÙ VALORE AL LAVORO?

Sessant'anni dopo la pubblicazione di *Vita activa* di Hannah Arendt e in concomitanza con una inedita centralità del lavoro cognitivo e intellettuale, ci si propone di ragionare sul senso dell'attività dell'uomo nel mondo, per chiedersi se sono cambiate le dimensioni del lavoro (*labour, work, action*) o se è cambiato il relativo peso nella vita delle persone. Se il venir meno dei tradizionali confini tra lavoro e vita privata, tra autonomia e subordinazione e tra luogo di lavoro e ambiente esterno possa essere l'occasione per superare le passate demarcazioni e riconciliare, in ottica organica e sistemica, la sfera del lavoro con gli altri aspetti della vita sociale. Si vogliono quindi approfondire alcune tematiche:

- se e come la crescita e trasformazione delle professioni tradizionali e l'ingresso di contenuti cognitivi anche in quei contesti e settori a tradizionale prevalenza di lavori manuali ed esecutivi cambiano il senso più profondo dell'attività lavorativa;
- se e come cambia il valore che le persone danno al loro lavoro all'interno della propria vita personale;
- come la professionalità e la sua nuova centralità intervengono nel definire lo *status* sociale del lavoratore.

2. PROFESSIONALITÀ E TRANSIZIONI OCCUPAZIONALI

Se la professionalità sarà sempre più un elemento centrale nella costruzione dello *status* sociale, nonché dell'identità personale del lavoratore, si rende necessaria un'articolazione di diritti e tutele che possano valorizzare l'esperienza professionale/personale del singolo anche all'interno di carriere discontinue. Si rilevano altresì cruciali tutti gli strumenti in grado di supportare i lavoratori in un contesto contrassegnato da rapidi cambiamenti economici e sociali, mediante la costruzione di adeguati servizi di orientamento professionale e di accompagnamento, uniti a efficaci sistemi di *labour market intelligence*, coinvolgendo tutti gli attori che ai vari livelli istituzionali e territoriali possono svolgere un ruolo di facilitatori delle transizioni occupazionali. Si approfondiranno in particolare i seguenti aspetti della relazione tra professionalità e mercato del lavoro:

- modalità e strumenti per la portabilità delle tutele e delle competenze;
- politiche attive e mercati transizionali del lavoro, oltre la *flexicurity*;
- il ruolo dei *labour market enablers* nella costruzione delle competenze e nel governo degli snodi delle transizioni occupazionali;
- i sistemi di mappatura, monitoraggio e anticipazione dei fabbisogni di competenze a livello territoriale;
- tecnologia, big data e nuovi strumenti per la costruzione di moderni sistemi di *labour market intelligence*.

3. COMPETENZE

Se la professionalità acquista un valore diverso e primario nel nuovo paradigma economico e produttivo, è allora fondamentale valorizzare e tutelare le competenze che compongono e arricchiscono il contributo professionale di ogni lavoratore. Ambiti importanti di riflessione sono quindi i contesti che



Pietro Maria Ronzoni – Olio su tela, prima metà del XIX secolo

permettono lo sviluppo delle principali competenze richieste sul mercato del lavoro, le modalità per garantirne una corretta certificazione a tutela del lavoratore anche durante le fasi di transizione e gli strumenti per promuoverne un costante ed efficace aggiornamento. Ciò impone di riflettere su alcune questioni, tra cui:

- l'impatto della tecnologia sui contenuti e compiti del lavoro, nonché sui ruoli e sulle responsabilità dei singoli lavoratori;
- il superamento dei confini tra scuola e mondo del lavoro per un efficace incontro tra domanda e offerta di lavoro;
- schemi e processi di formazione per lo sviluppo di profili professionali innovativi;
- il ruolo della formazione continua a tutela del lavoratore nell'intero arco della sua vita professionale;
- nuove modalità di formazione attraverso l'utilizzo di tecnologie;
- la migliore sicurezza in un mercato del lavoro mutevole che pare provenire da una costante riqualificazione e ridefinizione delle competenze del lavoratore;
- la richiesta di competenze trasversali e le loro modalità di trasferimento e di certificazione.

4. NUOVI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E RELATIVI ASSETTI REGOLATORI

L'attenzione crescente alla professionalità sembra incidere profondamente anche sulla struttura dei modelli organizzativi, resi più flessibili e meno gerarchici dalla convinzione, sempre più diffusa, di un nesso positivo tra coinvolgimento diretto dei lavoratori e produttività. Come il lavoro di squadra, l'appiattimento delle gerarchie e la maggiore responsabilizzazione incidano, poi, sui sistemi di regole e diritti nei luoghi di lavoro è materia di ulteriore ap-

profondimento. In relazione a questi cambiamenti si vuole investigare in particolare:

- l'emergere di nuovi modelli organizzativi, in particolare nuove forme di *high performance work practices* e *learning organisations* che abbiano come obiettivo la valorizzazione delle singole professionalità e l'apprendimento continuo;
- gli strumenti organizzativi e regolatori per la collaborazione tra imprese: consorzi, joint venture, contratti di rete e non solo;
- i cambiamenti in atto in merito ai tempi e ai luoghi di lavoro e la loro regolazione;
- gli effetti delle innovazioni organizzative sulle dimensioni occupazionali aziendali nonché sui ruoli e sulle responsabilità dei lavoratori coinvolti, oltre la distinzione giuridica tra subordinazione e autonomia;
- lavorare per fasi, cicli e obiettivi: il lavoro autonomo professionale e il lavoro a contratto.

5. RELAZIONI INDUSTRIALI

La crescente importanza della professionalità anche in quei contesti e settori dove la condizione operaia comune, caratterizzata da mansioni manuali, ripetitive ed esecutive, aveva portato allo sviluppo di una coscienza collettiva minaccia chiaramente la rappresentanza sindacale più tradizionale e, con essa, la tenuta dei sistemi di relazioni industriali. Parallelamente, la crisi economica e soprattutto la rapida evoluzione digitale hanno dato impulso ad una nuova ondata di lavoro autonomo e professionale, che comincia ad esprimere la propria voce non tanto nelle principali organizzazioni sindacali quanto in forme inedite di associazionismo e cooperativismo. A fronte di questo scenario, ci si vuole interrogare su:

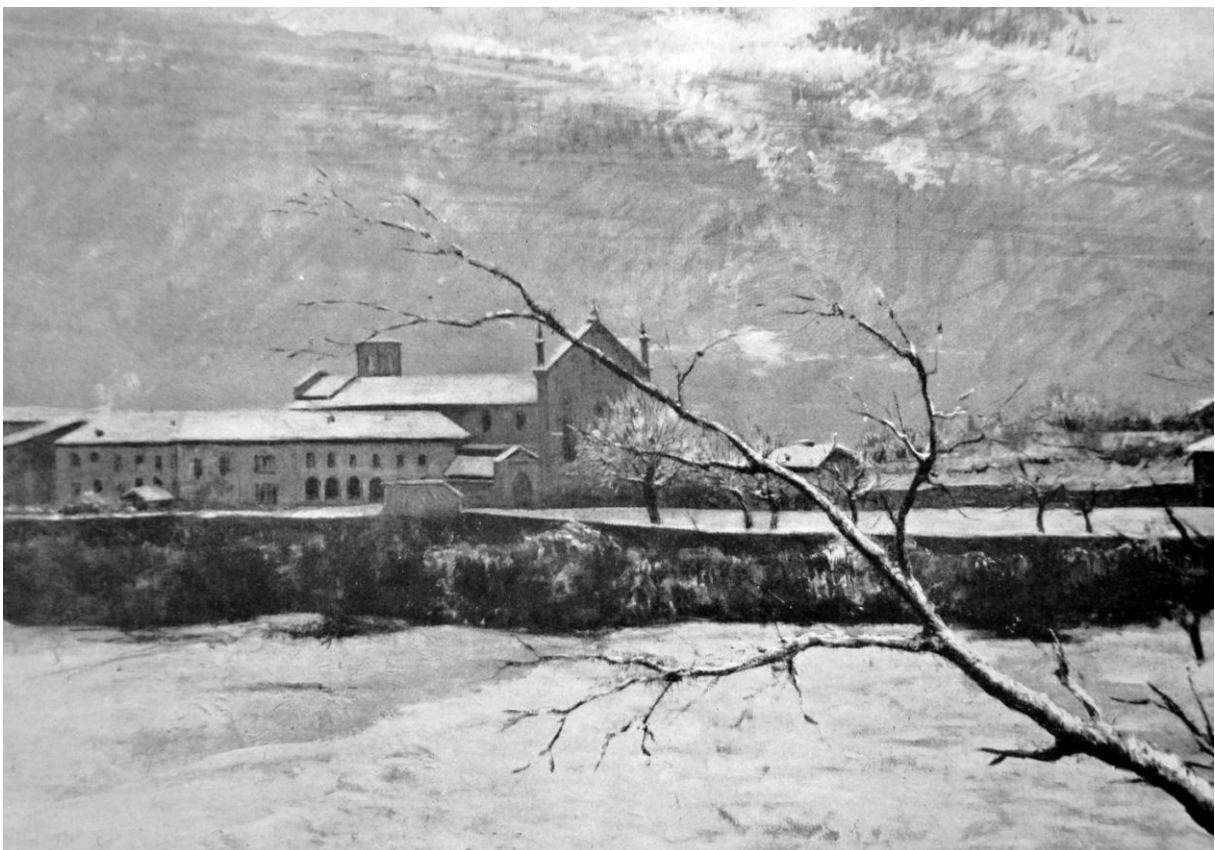
- il futuro della rappresentanza (dei lavoratori ma anche delle imprese) e delle relazioni industriali;
- il ruolo della contrattazione collettiva per la tutela e valorizzazione (economica, ma non solo) della professionalità;
- prospettive, pratiche e strumenti di partecipazione dei lavoratori (e dei loro rappresentanti) alla vita di impresa.

6. NUOVO WELFARE E DINAMICHE TERRITORIALI

Se la professionalità può considerarsi, nella sua dimensione più ampia, come estensione dell'identità personale del lavoratore, è ragionevole chiedersi se siamo di fronte a una inedita umanizzazione del lavoro, e quindi ad una elevazione dell'esperienza lavorativa oltre il rango di mera attività economica. Porsi questo interrogativo, significa mettere in discussione un pilastro fondamentale del paradigma socioeconomico fordista, e quindi lo scambio tra lavoro e retribuzione. Pensare il lavoro come esperienza personale, relazionale e sociale impone una doverosa riflessione sull'attuale validità dei termini di questo scambio e sulla possibilità di trovare un nuovo contratto che rinsaldi e

valorizzi le relazioni tra l'impresa e il lavoratore, nonché tra questi e il territorio in cui operano. Non solo, infatti, le dinamiche competitive globali promuovono i territori come reti a sostegno della competitività delle imprese e poli di attrazione delle nuove professionalità, ma anche la crescente discontinuità nei rapporti di lavoro richiede ai territori di potenziare le relazioni tra i soggetti che li animano, per esercitare un maggiore ruolo sociale a tutela dei lavoratori e cittadini. Questi due elementi contribuiscono a modificare radicalmente le logiche dei sistemi di welfare e i connotati della geografia del lavoro. In questo senso si vogliono approfondire:

- nuove forme di welfare (aziendale, occupazionale, territoriale e di comunità) e modalità per una loro efficace integrazione;
- la funzione sociale delle nuove tecnologie;
- pratiche di condivisione e circolazione di competenze e informazioni tra attori diversi (università, imprese, associazioni di rappresentanza, ecc.), a vantaggio dell'innovazione tecnologica e sociale nei territori;
- nuove forme di aggregazione e organizzazione funzionale tra più imprese, oltre le reti di impresa e i distretti industriali;
- modalità di individuazione e previsione dei fabbisogni di competenze nei territori.



Giorgio Oprandi – Dipinto, 1949

Comitato scientifico

- **Collegio docenti** del Dottorato di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro
- Membri dell'**ADAPT International Scientific Committee**

Invio degli abstract

Gli abstract dovranno essere inviati a sid@unibg.it, specificando "**Abstract Bergamo**" nell'oggetto della mail.

Scadenze

- Scadenza per l'invio degli abstract: **14 settembre 2018**
- Scadenza della notifica dell'avvenuta selezione: **30 settembre 2018**
- Scadenza per confermare la partecipazione al convegno: **3 novembre 2018**
- Scadenza per l'invio del paper finale: **25 novembre 2018**

Paper

I migliori paper presentati nel corso della conferenza saranno valutati per la pubblicazione rispettivamente sulle riviste **Formazione Lavoro Persona**, **Professionalità Studi**, **Diritto delle Relazioni Industriali** e **E-Journal of International and Comparative Labour Studies**. 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 alla conferenza 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 risultano particolarmente meritevoli per originalità e qualità scientifica.

Ulteriori informazioni

Ulteriori informazioni saranno disponibili nella **pagina dedicata all'evento**. Per ogni altra informazione scrivere a sid@unibg.it.