



IN COLLABORAZIONE CON:



6° CONGRESSO MONDIALE CIELO LABORAL
Santo Domingo (Repubblica Dominicana)
2, 3 e 4 DICEMBRE 2026
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA MADRE Y MAESTRA

INVITO A PRESENTARE PROPOSTE

TECNOLOGIA, ECOLOGIA E CAMBIAMENTO DEMOGRAFICO. IL LAVORO DI FRONTE ALLA RIVOLUZIONE DIGITALE, CLIMATICA E DELLA CURA

Le istituzioni del diritto del lavoro, dell'occupazione, delle relazioni industriali e della protezione sociale stanno subendo l'impatto della trasformazione tecnologica, della lotta contro il cambiamento climatico e delle esigenze di cura di una parte sempre più significativa della popolazione. Come studiosi di tali materie, siamo chiamati a un duplice compito: da un lato, diagnosticare l'impatto di tali fenomeni sul lavoro, l'occupazione, le relazioni industriali e la protezione sociale; dall'altro, discutere i cambiamenti necessari nei nostri ordinamenti giuridici, nei mercati del lavoro e nelle culture delle relazioni industriali affinché, pur tenendo conto di tecnologia, ecologia e cambiamento demografico, il lavoro e le sue istituzioni continuino a svolgere la funzione di protezione ed equilibrio che storicamente le contraddistinguono.

Per affrontare entrambi i compiti, i partecipanti al 6° Congresso mondiale della rete internazionale CIELO Laboral potranno presentare proposte nelle seguenti tracce e linee tematiche.

TRACCIA 1: L'IMPATTO DELLA TRASFORMAZIONE DIGITALE SULL'OCCUPAZIONE, IL LAVORO E LA PROTEZIONE SOCIALE

La trasformazione digitale non costituisce una mera ottimizzazione tecnica, bensì un cambio di paradigma nell'organizzazione del sistema produttivo e del lavoro. I dati (e in particolare i metodi avanzati di trattamento mediante intelligenza artificiale – IA) si sono consolidati come fattori di produzione immateriali che ridefiniscono i confini dell'impresa e la natura delle relazioni di lavoro. Di fronte a questa trasformazione emergono opportunità di flessibilità e nuovi canali di accesso all'occupazione, ma anche rischi di precarizzazione, intensificazione della sorveglianza ed erosione dei sistemi di protezione sociale. Il diritto del lavoro e le parti sociali devono affrontare la sfida di massimizzare il potenziale della digitalizzazione senza rinunciare alle garanzie del lavoro dignitoso, soprattutto quando il "datore di lavoro" opera come un algoritmo invisibile dotato di poteri di direzione, controllo e sanzione.

Linee tematiche:

1.1. Qualificazione giuridica e confini della subordinazione

Analizza la determinazione dello status contrattuale nell'era digitale, valutando l'efficacia dei concetti tradizionali e l'interpretazione evolutiva dei criteri di dipendenza. Si concentra sull'applicazione del principio di primazia della realtà e sull'efficacia delle presunzioni di subordinazione nella giurisprudenza comparata, nonché sulla capacità degli attuali quadri regolativi di affrontare le zone grigie tra lavoro autonomo e subordinato. Particolare attenzione è dedicata all'informalità lavorativa derivante dall'economia delle piattaforme e ai complessi processi di subappalto e relazioni interaziendali.

1.2. IA, gestione algoritmica e trattamento dei dati: privacy, trasparenza ed equità

Accoglie contributi che analizzino, da una prospettiva giuridica e interdisciplinare, le sfide e le opportunità che la digitalizzazione pone per l'uguaglianza e la tutela delle persone lavoratrici. La riflessione si concentra sulla trasparenza algoritmica e sul diritto a ricevere spiegazioni approfondite in merito a decisioni automatizzate o semi-automatizzate, nonché sulla prevenzione delle distorsioni (bias) e delle discriminazioni algoritmiche (in particolare nell'accesso all'occupazione, nella promozione e nella retribuzione), attraverso l'esigenza di una supervisione umana effettiva (*human-in-command*). Si integra inoltre lo studio degli audit algoritmici (procedure di verifica dei sistemi automatizzati) e delle valutazioni di impatto sui diritti fondamentali, definendo i limiti e le garanzie necessari nell'esercizio dei poteri datoriali mediante tecnologie digitali e rafforzando la tutela dei dati personali rispetto alle nuove restrizioni al trattamento delle informazioni private nell'ambiente di lavoro.

1.3. Impatto della trasformazione digitale sul mercato del lavoro e sulle competenze: transizioni giuste e inclusione

Esamina l'impatto della digitalizzazione sull'occupazione e sulle competenze, con particolare attenzione ai gruppi vulnerabili. Vengono affrontate le politiche attive e passive del lavoro orientate alla riqualificazione e all'occupabilità sostenibile, nonché le disparità nell'accesso alle competenze digitali e l'efficacia dei sistemi di formazione permanente. La linea tematica include inoltre l'analisi degli obblighi formativi delle imprese, della gestione giuridica del rischio di licenziamento per motivi tecnologici, delle alternative al recesso e delle condizioni per la creazione di occupazione digitale di qualità, valutando anche il telelavoro e il lavoro ibrido come strumenti di inclusione e i rischi connessi all'intensificazione dell'orario di lavoro.

1.4. Dimensione collettiva e nuove forme di azione sindacale negli ambienti virtuali

Si esaminano qui le capacità di organizzazione in scenari di dispersione digitale, analizzando il ruolo dei sindacati nella negoziazione dell'algoritmo e nell'accesso alle infrastrutture digitali delle imprese e delle piattaforme e, più in generale, nella gestione della trasformazione tecnologica del lavoro. La linea tematica integra lo studio dell'uso delle tecnologie per l'esercizio dei diritti sindacali (come riunioni e votazioni a distanza) e delle nuove forme di conflitto collettivo, che spaziano dagli scioperi digitali al cooperativismo dei dati, senza trascurare l'analisi delle pratiche antisindacali (come il *crumiraggio* digitale) e delle sfide che le norme sulla concorrenza pongono alla contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi. Si considera inoltre l'impatto della

digitalizzazione sul riconoscimento delle prerogative e delle garanzie dei rappresentanti dei lavoratori.

1.5. Protezione sociale e salute nell'era del telelavoro e della gig economy

Studia la sostenibilità del welfare di fronte alla frammentazione del mercato del lavoro, affrontando le sfide dei modelli contributivi di sicurezza sociale rispetto a occupazioni a basso reddito e intermittenti, come quelle della gig economy. Si analizzano le obbligazioni datoriali in materia di salute sul lavoro potenziate dalla tecnologia, l'intensificazione di determinati rischi psicosociali e l'emergere di nuovi rischi, come il tecnostress e il cyberbullismo, nonché l'effettività del diritto alla disconnessione, in particolare in relazione al telelavoro. Infine, si invita a discutere proposte internazionali volte a stabilire uno standard minimo universale di protezione sociale in questo nuovo contesto.

TRACCIA 2: IL CAMBIAMENTO CLIMATICO E LA TRANSIZIONE VERDE NEL MONDO DEL LAVORO

Il mondo del lavoro è sempre stato sensibile alla realtà che lo circonda. In questo senso, il legame tra l'emergenza climatica e le condizioni di lavoro è evidente, nella misura in cui l'ambiente di lavoro fa parte dell'ambiente naturale ed entrambi interagiscono tra loro. L'impatto sull'occupazione della decarbonizzazione dell'economia o dei permessi lavorativi per far fronte a eventi meteorologici avversi aggravati dal cambiamento climatico (come i recenti incendi o le inondazioni) illustra chiaramente l'impatto diretto di questa crisi sul lavoro, sull'occupazione e sulla salute.

In questo contesto, la traccia si articola in cinque linee tematiche che analizzano, da diversi livelli, l'impatto del cambiamento climatico e della transizione verde nel mondo del lavoro.

Linee tematiche:

2.1. La funzione protettiva ed ecologica del diritto del lavoro

Il diritto del lavoro svolge un ruolo centrale nella protezione delle persone lavoratrici dai rischi derivanti dal cambiamento climatico, attraverso strumenti quali la prevenzione dei rischi lavorativi di natura climatica, la formazione ambientale, la protezione sociale o la partecipazione dei lavoratori in azienda. Accanto a questa funzione protettiva, determinate istituzioni lavoristiche consentono anche di incidere direttamente sull'organizzazione del lavoro e della produzione, conferendo al diritto del lavoro una propria dimensione ecologica. In questo ambito si distinguono le clausole verdi nei contratti collettivi e negli Accordi Quadro Internazionali, nonché alcune forme di azione collettiva, come lo sciopero ambientale.

2.2. La protezione integrata del lavoro e dell'ambiente naturale: la dimensione paravoristica della tutela ambientale

La tutela del lavoro e dell'ambiente non si costruisce esclusivamente attraverso il diritto del lavoro o il diritto ambientale in senso stretto. Accanto a questi, sono emerse norme di altri settori dell'ordinamento che incidono indirettamente su entrambi gli ambiti, fenomeno che parte della dottrina ha definito "*paralaboralidad ambiental*". In tale contesto si collocano, tra gli altri, la tutela

del segnalante (*whistleblower*), gli obblighi di *due diligence* nelle catene di approvvigionamento, le clausole sociali e ambientali negli appalti pubblici e negli accordi di libero scambio, nonché i sistemi di audit e di etichettatura ecologica aziendale, che stanno progressivamente riformulando la governance d'impresa incorporando la dimensione lavoristica.

2.3. La dimensione sociale della transizione verde: verso una transizione realmente giusta

Come risposta strutturale alla crisi climatica, i poteri pubblici hanno promosso politiche di transizione verde orientate a modelli produttivi più sostenibili. Questa terza linea si colloca sul piano delle politiche pubbliche e della riorganizzazione del lavoro e dell'occupazione. Tuttavia, è imprescindibile che tale transizione sia anche giusta, affrontandone gli impatti distributivi e garantendo meccanismi efficaci di protezione sociale e dell'occupazione, di riconversione professionale, di dialogo sociale e di partecipazione attiva delle persone lavoratrici e dei loro rappresentanti.

2.4. Il ruolo del diritto del lavoro di fronte al negazionismo climatico

L'avanzamento delle politiche di transizione verde convive con l'incremento di posizioni che mettono in discussione l'emergenza climatica, dando luogo a possibili regressioni normative. Nel mondo del lavoro, tali dinamiche possono tradursi in processi di deregolamentazione e di indebolimento degli standard lavorativi e ambientali. Di fronte a ciò, il diritto del lavoro emerge come uno spazio chiave di resistenza giuridica e democratica, attraverso ambiti quali la tutela della salute e sicurezza, il principio di non regressione dei diritti, l'azione sindacale e collettiva, il contenzioso strategico e nuove visioni che consentono una diversa percezione della protezione ambientale e lavorativa, con un ruolo significativo del sud del mondo.

2.5. Lavoro, digitalizzazione e sostenibilità: sfide regolative della transizione verde

La risposta all'emergenza climatica e i processi di transizione verso modelli produttivi più sostenibili risultano sempre più mediati dalla digitalizzazione, dall'automazione e dall'uso di tecnologie ambientali (*climate tech*), che incidono direttamente sull'organizzazione del lavoro. In particolare, questa linea tematica esamina il ruolo del diritto del lavoro di fronte all'introduzione di strumenti digitali orientati alla sostenibilità – come sistemi di monitoraggio e controllo ambientale, meccanismi di gestione algoritmica del consumo energetico o piattaforme di misurazione dell'impronta di carbonio – nonché le sfide regolative connesse alla governance climatica d'impresa, alla responsabilità dei datori di lavoro e alla partecipazione delle persone lavoratrici. Il tutto con l'obiettivo di garantire che l'innovazione ambientale e tecnologica sia compatibile con il lavoro dignitoso, riaffermando la funzione protettiva del diritto del lavoro.

TRACCIA 3: TRANSIZIONE DEMOGRAFICA, ECONOMIA DELLA CURA, DIRITTO FONDAMENTALE ALLA CURA E TUTELA DELLA SALUTE

L'accelerata transizione demografica costituisce uno dei fenomeni strutturali più rilevanti del XXI secolo e pone sfide profonde per l'occupazione, il lavoro e i sistemi di protezione sociale a livello globale. L'invecchiamento della popolazione, la diminuzione dei tassi di fecondità, l'aumento dell'aspettativa di vita e la trasformazione delle strutture familiari stanno modificando in modo sostanziale le basi su cui sono stati costruiti i sistemi classici di sicurezza sociale, progettati per

società caratterizzate da carriere lavorative stabili, nuclei familiari tradizionali e una chiara divisione di genere del lavoro.

In questo contesto si sollecitano ricerche e studi che analizzino gli impatti attuali e futuri della transizione demografica sull'occupazione, sul lavoro, sulla protezione sociale e sulla cura. L'obiettivo è creare uno spazio di riflessione critica sulle risposte necessarie per garantire la sostenibilità dei sistemi del lavoro e della sicurezza sociale e l'effettività dei diritti sociali in società longeve e diversificate.

Linee tematiche:

3.1. Nuove forme di lavoro, digitalizzazione, IA e tecnologie della cura

Si affronta il ruolo crescente della digitalizzazione, dell'intelligenza artificiale e delle tecnologie applicate alla cura nel contesto di società invecchiate, nonché le nuove forme di lavoro, come lo sviluppo dell'assistenza domiciliare (anche da parte di membri della famiglia) e le catene migratorie del lavoro di cura. In questa linea si invita a presentare contributi che analizzino sia il potenziale trasformativo di tali tecnologie – telemedicina, monitoraggio remoto, automazione delle attività di cura, piattaforme digitali di servizi – sia i rischi connessi all'esclusione digitale, alla precarizzazione del lavoro e alla disumanizzazione della cura. Saranno particolarmente apprezzati contributi che esaminino i quadri giuridici, etici e di protezione sociale necessari a garantire che l'innovazione tecnologica contribuisca effettivamente al diritto alla salute, a una cura dignitosa e a condizioni di lavoro giuste per chi opera in questo settore.

3.2. Economia della cura

Questa linea è orientata allo studio dell'economia della cura come pilastro fondamentale della sostenibilità sociale, economica e demografica. La transizione demografica ha evidenziato la dipendenza strutturale dei sistemi economici e di protezione sociale rispetto al lavoro di cura, in larga misura non retribuito e svolto dalle donne. L'invito è a presentare contributi che analizzino il riconoscimento giuridico ed economico della cura, i suoi legami con i sistemi di sicurezza sociale, le norme sulla conciliazione tra vita personale e lavorativa, le politiche pubbliche di cura, i meccanismi di finanziamento e le riforme necessarie per transitare verso modelli più equi, corresponsabili e sostenibili, in linea con il diritto fondamentale alla cura e con l'uguaglianza sostanziale. Sarà inoltre oggetto di analisi il ruolo del diritto nel regolare (o meno) l'economia della cura (ad esempio il finanziamento delle pensioni).

3.3. Trasformazioni demografiche e sostenibilità

Questa linea si articola in due parti: la salute e le aspettative dei lavoratori giovani; la salute dei lavoratori anziani. Le nuove generazioni di lavoratori non accettano più di lavorare alle stesse condizioni delle generazioni precedenti. Adottano una nuova etica del lavoro e nuove modalità di applicazione. Da questa prospettiva emergono riflessioni su come la legislazione del lavoro e della sicurezza sociale dovrebbe adattarsi alle esigenze delle nuove generazioni che entrano nel mercato del lavoro. Occorre inoltre considerare le esperienze e le percezioni del mercato del lavoro da parte di generazioni in costante evoluzione. Nella fase finale della vita lavorativa, il fenomeno dell'invecchiamento pone in modo rilevante la questione dell'adeguatezza tra capacità fisiche e mentali e condizioni di lavoro. Interrogarsi sull'equilibrio tra queste dimensioni e l'età consente

di considerare la diversità delle esperienze dell'invecchiamento nel lavoro, nonché le esigenze delle persone attive che invecchiano in termini di recupero, adattamento e sviluppo. Questa problematica solleva due questioni fondamentali: il diritto dei lavoratori anziani a condizioni di lavoro sicure e salubri; il diritto ad andare in pensione in uno stato fisico e mentale dignitoso.

3.4. Diritto umano alla cura

Questa linea si concentra sull'analisi della cura come diritto umano fondamentale, indispensabile per la dignità, l'autonomia e l'uguaglianza sostanziale delle persone lungo tutto il ciclo di vita. La transizione demografica ha evidenziato la necessità di superare la concezione della cura come responsabilità privata o familiare, per riconoscerla come un obbligo pubblico e socialmente condiviso, che garantisca l'esercizio del diritto a curare, a essere curati e all'autocura. L'invito è a presentare contributi che esaminino i fondamenti giuridici del diritto alla cura nel diritto costituzionale, internazionale e comparato, nonché la sua articolazione con i diritti alla salute, alla sicurezza sociale, al lavoro dignitoso e all'uguaglianza di genere. Saranno inoltre valorizzati contributi che analizzino politiche pubbliche, modelli di sistemi integrali di cura, standard internazionali – in particolare quelli elaborati dall'OIL, dalla CEPAL e da altri organismi internazionali – nonché la giurisprudenza dei tribunali nazionali e internazionali e le sfide legate alla sua esigibilità, al finanziamento e all'effettività in contesti di invecchiamento della popolazione, dipendenza e diversità sociale.

COMITÉ ORGANIZADOR

María Luz Rodríguez Fernández, Universidad de Castilla-La Mancha (Spagna), Coordinatrice della rete internazionale CIELO Laboral

Rodrigo Palomo Vélez, Universidad de Talca (Cile)

Javier A. Suárez A., Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (Repubblica Dominicana)

Manuel Ramón Herrera Carbuccia, Presidente de la Academia de Ciencias (Repubblica Dominicana)

Héctor Eduardo Alíes Rivas, Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (Repubblica Dominicana)

Héctor Arias Bustamante, Presidente de la Asociación Dominicana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Repubblica Dominicana)

Thereza Nahas, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (Brasile)

Duarte Abrunhosa e Sousa, CIJE-Universidade de Porto (Portogallo)

Esperanza Macarena Sierra Martínez, Universidad de Sevilla (Spagna)

Bárbara Torres García, Universidad de Santiago de Compostela (Spagna)

Christian García Fernández, Universidad de Santiago de Compostela (Spagna)

Tatiana Betancur, Corte Suprema (Colombia)

Carolina Bastante Velázquez, Universidad de Castilla-La Mancha (Spagna)

Lavinia Serrani, ADAPT (Italia)

COMITATO ORGANIZZATORE

Rafael Alburquerque, Asociación Dominicana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (Repubblica Dominicana)

Hugo Barretto Ghione, Universidad de la República (Uruguay)

Catarina di Oliveira Carvalho, Universidade Católica Portuguesa (Portogallo)

María Emilia Casas Baamonde, Universidad Complutense de Madrid (Spagna)

Emanuel Dagnino, Università degli Studi di Milano Estatale (Italia)

Héctor Omar García, Universidad de Buenos Aires (Argentina)

Adoración Guamán Hernández, Universidad de Valencia (Spagna)

Luiz Eduardo Gunther, Escola Paranaense de Dereito (Brasile)

Marouane Laabbas-el-Guennouni, European Trade Union Institute (Belgio)

Loïc Lerouge, COMPTRESEC. Université de Bordeaux (Francia)

Nicole Maggi-Germain, Université Paris 1 Panthéon-Sorbone (Francia)

Pamela Martínez Martínez, Universidad de Chile (Cile)

Lourdes Mella Méndez, Universidad de Santiago de Compostela (Spagna)

Gabriela Mendizábal Bermúdez, Universidad Autónoma del Estado de Morelos (Messico)

Eleonora Peliza, Pontificia Universidad Católica de Argentina (Argentina)

Juan Raso Delguel, Universidad de la República (Uruguay)

Emma Rodríguez Rodríguez, Universidad de Vigo (Spagna)

Federico Rosenbaum Carli, Universidad Católica de Uruguay (Uruguay)

Verónica Serafini, Centro de Análisis y Difusión de la Economía Paraguaya (Paraguay)

Luis Serrano Díaz, Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Perù)

Julio Aníbal Suarez, Asociación Dominicana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (Repubblica Dominicana)

Michele Tiraboschi, Università di Modena e Reggio Emilia (Italia)

Francisco Tapia Guerrero, Presidente de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (Chile)

Humberto Villasmil, Universidad Católica Andrés Bello (Venezuela)

ENTITÀ COLLABORATRICI

Academia de Ciencias (República Dominicana)

Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo Seguridad Social

ADAPT (Italia)

Asociación Dominicana de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social (Repubblica Dominicana)

BDS Asesores-República Dominicana

Escuela Nacional de la Judicatura (Reppublica Dominicana)

Fundación 1 de Mayo (Spagna)

Organizzazione Internazionale del Lavoro (Ufficio regionale per l'America Latina e i Caraibi)

Pontifica Universidad Católica Madre y Maestra (Repubblica Dominicana)

Universidad de Castilla-La Mancha (Spagna)

INVIO ONLINE DELLE PROPOSTE: ISTRUZIONI

Le persone interessate, siano esse membri della rete internazionale CIELO Laboral o meno, possono inviare le proprie proposte per partecipare al 6° Congresso mondiale della rete. Le proposte dovranno rientrare in una delle tracce e delle linee tematiche sopra indicate. Saranno accettate proposte provenienti da professionisti del mondo del diritto, ma anche da studiosi di sociologia, economia, scienze politiche, psicologia o, più in generale – in coerenza con gli obiettivi della rete CIELO Laboral – da chiunque sia interessato alla ricerca sull’impatto della trasformazione digitale, della lotta al cambiamento climatico e dell’erogazione dei servizi di cura su occupazione, lavoro e protezione sociale. Saranno valutate con particolare favore le proposte che integrino approcci inter- o transdisciplinari.

Forme di partecipazione ammesse:

1) **Relazione individuale:** intervento orale della durata massima di 10 minuti, con possibilità per il relatore di proiettare diapositive. Le relazioni saranno presentate in panel tematici insieme ad altri relatori.

2) **Poster**: realizzazione di un poster in formato digitale, che sarà proiettato in una o più sessioni specifiche. Gli autori presenteranno il contenuto essenziale del poster (e della ricerca svolta) per un massimo di 5 minuti. Le norme di stile per la presentazione del poster sono disponibili al seguente link: https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2016/06/normas_estilo_poster.pdf

3) **Seminario o simposio specifico**: la persona interessata potrà proporre e organizzare un seminario o simposio specifico relativo a una delle linee tematiche del Congresso. A tal fine, dovranno essere proposti il tema e i relatori partecipanti, che dovranno essere almeno 4 e preferibilmente di nazionalità diverse. La durata massima sarà di 1 ora, incluso il dibattito con il pubblico.

4) **Presentazione di un libro o di un numero monografico di una rivista**: partecipazione individuale o collettiva con l'obiettivo di presentare un libro o un numero monografico di rivista pubblicato nel 2026 e relativo alle linee tematiche del Congresso. Sarà particolarmente apprezzata la prospettiva internazionale del libro o del numero monografico presentato. Il tempo massimo di esposizione sarà di 10 minuti.

Invio delle proposte:

1) I moduli per le proposte di relazione individuale, poster, seminario o simposio o presentazione di un libro o numero monografico di rivista dovranno essere inviati tramite il seguente link: <https://forms.gle/dbyifkBkRvgYaU4CA>

2) Ogni persona potrà inviare un massimo di due proposte e, se possibile, in forme diverse (ad esempio, un poster e una proposta di seminario).

3) Le proposte inviate saranno valutate dai membri del comitato organizzatore e del comitato scientifico del Congresso, nonché da esperti appositamente designati.

4) Se la proposta sarà accettata, il modulo sarà incluso nei materiali del Congresso, che saranno pubblicati sul sito web di CIELO Laboral.

5) I contributi scritti definitivi dovranno seguire le seguenti norme di stile e contenuto: https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2022/11/normas_estilo_congreso_cielo.pdf

TERMINI

TERMINE PER L'INVIO DELLE PROPOSTE	Dal 23 marzo 2026 al 26 giugno 2026.
TERMINE PER LA NOTIFICA DELLE PROPOSTE ACCETTATE	La prima settimana di ogni mese per le proposte inviate nel mese precedente.

TERMINE PER L'ISCRIZIONE AL CONGRESSO	Dal 1° giugno 2026 al 15 novembre 2026.
TERMINE FINALE PER L'INVIO DEI FULL PAPER	Venerdì 27 novembre 2026.

PUBBLICAZIONE DEI FULL PAPER

Un comitato appositamente designato selezionerà i migliori full paper presentati al Congresso per la pubblicazione (per sezione tematica) in libri, riviste o collane ad accesso aperto, dirette o gestite da membri della rete internazionale CIELO Laboral.

Gli autori dei full paper selezionati per la pubblicazione disporranno di un breve termine aggiuntivo per rivedere, se lo riterranno opportuno, la versione inizialmente inviata al Congresso.

ISCRIZIONE AL CONGRESSO

La fase di iscrizione al Congresso inizierà il 1° giugno 2026, una volta comunicata l'accettazione delle proposte presentate. In quel momento saranno specificati i dettagli tecnici per l'iscrizione e per il pagamento, se previsto, delle relative quote.

Tutti i partecipanti al Congresso, sia relatori sia uditori, dovranno compilare il modulo di iscrizione, che sarà fornito all'apertura di tale fase.

L'iscrizione al Congresso darà diritto a: la partecipazione al Congresso; il materiale congressuale; il cocktail di benvenuto del 2 dicembre; i coffee break del 3 e 4 dicembre 2026; un certificato di partecipazione e, se del caso, un certificato di presentazione di una relazione.

Per i membri della rete internazionale CIELO Laboral che vi appartengano già prima della data dell'invito a presentare proposte, nonché per i rappresentanti delle organizzazioni patrocinatrici e collaboratrici e per il personale dell'università organizzatrice, l'iscrizione al Congresso sarà gratuita. Le spese di viaggio e di alloggio restano a carico dei partecipanti.

Per i partecipanti che non appartengano alla rete internazionale CIELO Laboral alla data del 28 febbraio 2026, la quota di iscrizione sarà di 100 dollari, da pagare con carta di credito (non sarà accettato altro mezzo di pagamento). Per richiedere il rimborso sarà necessario inviare una e-mail all'indirizzo congresocielo6@gmail.com entro il 27 novembre 2026. Trascorso tale termine, la quota non sarà rimborsabile.

Nel modulo di iscrizione, i partecipanti potranno inoltre registrarsi, se lo desiderano, alla cena conviviale del 6° Congresso mondiale della rete internazionale CIELO Laboral, che si terrà il 3 dicembre 2026 a Santo Domingo. Tutti gli interessati a partecipare (membri o meno di CIELO Laboral ed eventuali accompagnatori) dovranno versare la somma di 60 dollari. Il pagamento dovrà essere effettuato contestualmente all'iscrizione. Il rimborso di tale importo potrà essere richiesto fino al 20 novembre 2026. Trascorso tale termine, la somma versata non sarà rimborsabile.

LINGUE DEL CONGRESSO

Le lingue del Congresso saranno quelle ufficiali della rete internazionale CIELO Laboral (spagnolo, francese, italiano e portoghese). I partecipanti sono invitati a esprimersi in una qualsiasi delle lingue indicate, secondo quanto ritenuto più opportuno. Si ricorda che non sarà previsto servizio di traduzione simultanea.

INFORMAZIONI AGGIUNTIVE

Per ulteriori informazioni, è possibile consultare il sito web di CIELO Laboral <https://www.cielolaboral.com>

Per qualsiasi questione relativa all'organizzazione scientifica del Congresso e all'invio delle proposte, scrivere a: congresocielo6@gmail.com