

FESTIVAL LS

**LAVORO
SOSTENIBILE**

2025 ROMA
8 MAGGIO

Innovazioni nel lavoro
per una crescita sostenibile

Powered by

HR LINK



Con il patrocinio di

AIDP
ASSOCIAZIONE ITALIANA PER
LA DIREZIONE DEL PERSONALE

LA VISION

La sfida di domani si gioca sulle scelte di oggi!

HR Link e Digital Horizon promuovono la **terza edizione** del Festival del Lavoro Sostenibile: incontro di un giorno mirato a far dialogare in un'ottica di sviluppo sostenibile gli attori che, in azienda, realizzano le strategie relative al capitale umano.

Chi è alla guida delle persone in azienda può impattare in modo durevole sulle scelte sociali e di governance. È fondamentale, per questo, creare un dialogo e una consapevolezza condivisa tra tutte le parti chiamate ad operare scelte tempestive e fattive.

Con la guida della direzione scientifica, una rosa di professionisti nell'ambito delle **risorse umane e della sostenibilità** si interfaceranno con **Istituzioni, docenti, opinion leader ed esperti** per giungere ad una consapevolezza delle **scelte necessarie per uno sviluppo sostenibile** anche **nella sfera d'azione del capitale umano.**

Un momento di dialogo unico nel panorama HR e della sostenibilità sociale in Italia, che mira a condividere modelli di azione, riconoscendo il valore di soluzioni già in atto e creando nuove reti di azione che possano accelerare uno sviluppo sostenibile.

LA DIREZIONE SCIENTIFICA

Stiamo vivendo una "curva della Storia"

«L'assetto pre-pandemia non tornerà più. Stiamo vivendo infatti una "curva della Storia" sotto l'effetto simultaneo di due rivoluzioni.

*La prima è portata avanti da due generazioni di lavoratori, la Gen Z e i Millennials, che oggi non **chiedono più al Lavoro solo la retribuzione e la carriera ma molto altro.** [...]*

*La seconda rivoluzione è quella dell'Intelligenza Artificiale generativa che avrà grandi impatti quando il costo delle nuove tecnologie diventerà accessibile alle nostre piccole e medie imprese. Nella dura transizione in cui **molti posti di lavoro saranno bruciati dalle macchine intelligenti e** almeno altrettanti, che oggi neanche immaginiamo, saranno creati, i primi ad essere colpiti saranno gli impiegati che gestiscono dati[...].*

Il risultato finale sarà un mondo con meno ore di lavoro complessive a disposizione, con una qualità e una produttività medie del lavoro più alte, con più autonomia in ciascun lavoro e una distinzione sempre più sfumata tra lavoro dipendente e autonomo».

(tratto dall'intervista del 31.5.25 Il Riformista)

Prof. Francesco Fabrizio Delzio

Direttore del Master in Relazioni Istituzionali
e Human Capital della Luiss Business School

Consigliere d'Amministrazione di Sviluppo Lavoro Italia

Autore de "L'era del Lavoro Libero"

Direttore Scientifico del Festival del Lavoro Sostenibile

LA MISSIONE

Il ruolo chiave dell'HR per indirizzare le scelte sulla sostenibilità sociale del lavoro

Le direzioni delle risorse umane possono impattare in modo **durevole** sulle scelte sociali e di governance ma anche quelle più **ampie** degli ecosistemi in cui queste operano.

Il Festival del Lavoro Sostenibile crea un ambito di **dialogo** tra professionisti che esplicheranno quali sono le scelte concrete che auspicano a livello di **territorio e sistema**.

Alla fine della giornata si presenteranno le proposte di intervento emerse: **cosa può fare oggi concretamente una direzione HR per generare un cambiamento sulla sostenibilità sociale del lavoro?**

Al di là della narrazione della responsabilità sociale d'impresa esplicitata dai bilanci aziendali e guardando oltre le intenzioni e linee guida, quali sono le scelte che portano **soluzioni a livello di territorio**, quali **i modelli e i sistemi virtuosi** che indirizzano verso uno sviluppo e un nuovo equilibrio per l'**ecosistema**, cosa ci permetterà di traguardare con soddisfazione il 2030?

Oltre alla presentazione diretta delle proposte, dall'evento scaturirà un documento di sintesi che permetterà a chi è attento al capitale umano e alla sostenibilità di apprezzare l'analisi e le prospettive di sviluppo sostenibile emerse.

IL FORMAT

Un dialogo diretto con il mondo politico e Istituzionale

L'attività è strutturata in gruppi di dialogo che evidenzieranno **criticità e opportunità** relative al tema della **sostenibilità sociale del lavoro** e agli ambiti d'influenza dalle direzioni risorse umane.

Ai gruppi di dialogo partecipano i **vertici risorse umane delle aziende, i responsabili della sostenibilità, specialisti di settore, docenti, fondazioni e Istituzioni**. La visione che scaturisce dall'incontro vuole rappresentare lo stato attuale e le prospettive del settore, abbracciando il territorio e considerando il capitale umano sia come beneficiario che come attore delle soluzioni identificate.

La discussione si concentrerà principalmente sulle **questioni legate al lavoro e agli aspetti sociali** (la "S" nell'acronimo ESG), andando oltre il concetto di responsabilità sociale d'impresa, arrivando fino alle ipotesi di economia basata sulla partecipazione.

Le conclusioni che emergeranno dai gruppi di lavoro saranno oggetto di **confronto diretto con le Istituzioni e con il mondo politico, attraverso una discussione nel merito delle proposte formulate dai gruppi di lavoro**.

ORGANIZZAZIONE

Programma agenda

Il programma dell'evento prevede l'inizio la mattina alle 11:00 e la conclusione alle 17:00.

I momenti di dialogo saranno intervallati da interventi mirati a fornire spunti di riflessione di ampio respiro.

Durante l'evento avrà luogo un pranzo di network a cui prenderanno parte tutti i partecipanti all'evento.

10:30 - 11:00	Accredito
11:00 - 11:05	Introduzione
11:05 - 11:20	Lo scenario attuale
11:20 - 12:00	Risposte tra Istituzioni, sindacati, istituti
12:00 - 13:00	Solution matching (gruppi di lavoro)
13:00 - 14:00	Pausa pranzo
14:00 - 14:45	Prospettive e tendenze
14:45 - 15:45	Solution matching (gruppi di lavoro)
15:45 - 16:00	Pausa
16:00 - 16:20	Intervento Istituzione
16:20 - 17:00	Presentazione dei risultati alle istituzioni
17:00	Chiusura

LA TRATTAZIONE DEI TEMI

Risposte istituzionali e solution matching

L'evento si svolge su **due piani paralleli** che evidenziano questioni, problematiche e tendenze (**i momenti in plenaria**) e anche l'espressione di punti di vista e soluzioni a livello individuale (**i gruppi di discussione**).

Si alterneranno momenti con interventi in plenaria che vorranno stimolare un dialogo, ponendo questioni trasversali. Gli interventi, portati avanti da **esperti di settore, docenti, referenti istituzionali e opinion maker**, illustreranno le criticità in riferimento al tema, ma anche le opzioni attuali a disposizione.

Nei gruppi la questione viene declinata nel dettaglio, **lasciando ai tavoli di interpretare le questioni**, con l'indicazione di essere specifici nell'identificare delle possibili linee di attuazione **a livello territoriale**. I tavoli saranno **guidati da esperti che "metteranno a terra" i concetti della sostenibilità sociale del lavoro** rispetto alle sfere d'azione degli interlocutori presenti.

Infine, gli indirizzi che emergeranno dai tavoli verranno resi in **una sintesi scritta da mettere a disposizione dei territori** che potranno recepirne la fattibilità.

ORGANIZZAZIONE

Il significato dei momenti e i ruoli nell'evento

I ruoli presenti all'evento e i suoi momenti concorrono a garantire la qualità dell'output finale. Di seguito è presente la descrizione dei momenti e dei ruoli presenti all'evento.

L'intervento di **SCENARIO** viene fornito da un professionista di altissimo livello, invitato dall'organizzazione, che fornisce una lettura strategica del contesto socio-economico e degli impatti in relazione al capitale umano nel paese.

Il momento delle **RISPOSTE TRA ISTITUZIONI, SINDACATI e ISTITUTI** è un momento di confronto tra i vari stakeholder che concorrono, dialogando tra loro, alla creazione delle politiche relative al capitale umano nel paese e della cultura del lavoro. Vi prende parte direttamente il direttore scientifico dell'evento come rappresentante accademico.

SOLUTION MATCHING è il momento dei lavori di gruppo, dove i direttori HR lavorano coordinati dagli esperti gestori dei tavoli e da cui scaturiscono le proposte. Alla fine della giornata, gli esperti coordinatori dei tavoli presenteranno alle Istituzioni presenti le proposte emerse dal proprio gruppo.

PROSPETTIVE e TENDENZE è il momento in plenaria dedicato ai professionisti di alto livello, che trasmettono spunti prospettici e tendenze al pubblico presente.

I TEMI DI LAVORO SOSTENIBILE

Umani e AI: quali competenze sono necessarie per la gestione delle “macchine intelligenti” e come possono essere costruite?

L'intelligenza artificiale presenta un paradosso: mentre si discute ampiamente dei suoi impatti sul lavoro, si trascura la questione cruciale della formazione e dell'attrazione delle competenze umane necessarie per gestire l'AI generativa nelle nostre aziende.

Ciò potrebbe portare a decisioni errate e ad una transizione non sostenibile, specialmente per la classe media aziendale.

Quali strategie occorre mettere in campo per l'upskilling e il reskilling dei lavoratori e per l'attrazione dei nuovi profili necessari alla gestione dell'AI?

E come “entrare all'interno dell'algoritmo”, ovvero riuscire a intercettare e mitigare i bias cognitivi nei modelli di AI?

I TEMI DI LAVORO SOSTENIBILE

L'impatto sociale dell'AI nel mondo del Lavoro: strategie e idee per una transizione sostenibile

La gestione dell'impatto sociale dell'AI sul mondo del Lavoro richiederà nei prossimi anni non soltanto strategie e investimenti del settore pubblico, ma anche una gestione intelligente, innovativa e sostenibile nelle aziende da parte degli HR Manager. Partendo dalla consapevolezza che i lavoratori più impattati non saranno quelli che svolgono mansioni manuali o meccaniche, ma i membri della "middle class" aziendale, iniziando da impiegati e funzionari che oggi gestiscono dati.

Come gestire in modo efficace e sostenibile questa complessa transizione?

Non si potrà prescindere da una valutazione accurata degli effetti sull'occupazione dell'avvento dell'AI generativa in azienda, dalla pianificazione di una transizione sostenibile, da attività di riqualificazione dei lavoratori, dal coinvolgimento attivo degli stessi lavoratori e dei sindacati per evitare di distruggere il clima aziendale. E quali altre idee e strumenti potranno essere utili?

I TEMI DI LAVORO SOSTENIBILE

Manager e Generazione Z: dal “corto circuito” attuale ” al salto manageriale e organizzativo?

Nell'attuale situazione di skill shortage, la Generazione Z rappresenta per gli HR Manager un nuovo tipo di “cliente” che sta entrando nel mondo del lavoro con una nuova visione del rapporto tra vita e occupazione, con bisogni e aspettative radicalmente diversi rispetto alle generazioni precedenti.

Ciò rischia di creare, a partire dalle selezioni dei giovani talenti, un “corto circuito” tra due mondi che parlano lingue differenti e rischiano di non capirsi. E rischia di rendere molto complessa per le aziende, nei prossimi anni, la ricerca e l'attrazione di talenti under 30.

Come promuovere nelle aziende il salto manageriale e organizzativo necessario ad attrarre e “accogliere” la Generazione Z?

Quali risposte innovative in termini di flessibilità organizzativa, autonomia del lavoro, work-life balance è possibile e opportuno fornire ai nuovi lavoratori della Gen Z e ai Millennials?

#GenZ #skillshortage #flessibilità #autonomia
#worklifebalance #Millennials

I TEMI DI LAVORO SOSTENIBILE

Vecchi manager vs nuovi lavoratori: gerarchie classiche o nuovi modelli organizzativi?

Rivoluzione digitale, crescente velocità delle decisioni a causa dell'estrema variabilità degli scenari, nuova mappa post-Covid dei bisogni dei lavoratori: questi e altri fattori rendono sempre meno attuale il “capetto” di vecchio stampo, come espressione di gerarchie stratificate e di un lavoro basato sulla logica del “command & control”.

Come organizzare una transizione efficace delle aziende verso nuovi modelli organizzativi più flessibili e più orizzontali?

E come adottare un nuovo stile di leadership rappresentativo dei nuovi valori che l'impresa vuole esprimere nei confronti dei propri stakeholder?

#Sostenibilitàmanageriale #nuovimodelli #agile #valori

I TEMI DI LAVORO SOSTENIBILE

Aging: dalla gestione degli impatti alle nuove opportunità dei Longennials

A causa del matching tra le strategie previdenziali pubbliche e la piramide rovesciata della popolazione italiana, stanno aumentando rapidamente nelle imprese italiane l'età media della popolazione aziendale e il numero medio di anni trascorsi in azienda per ogni lavoratore.

Questo fenomeno va gestito con nuovi strumenti e nuove competenze, nella consapevolezza che può generare problemi ma anche nuove opportunità: lo dimostra, ad esempio, la rivalutazione del ruolo in azienda dei "Longennials" (over 60) in corso negli ultimi anni negli Stati Uniti.

Qual è la situazione relativa all'invecchiamento sul luogo di lavoro?

E come è possibile trasformare questo fenomeno in un'opportunità per le aziende?

I TEMI DI LAVORO SOSTENIBILE

Le Academy aziendali, da isole formative a valore per il sistema Paese

Le Academy aziendali forniscono formazione specializzata per affrontare le esigenze specifiche dei ruoli tecnici o specialistici all'interno dell'azienda. Oggi rappresentano la risposta (spesso) efficace che un numero importante di grandi e medie imprese mette quotidianamente in campo rispetto alla difficoltà di reperimento dei profili necessari e ai deficit del sistema formativo.

Com'è possibile far diventare queste “isole formative” un valore per l'intero sistema Paese?

E quali sono le strade per trasformare i numerosi esperimenti di successo in un patrimonio a supporto della capacità imprenditoriale e della “fame di competenze” dei territori e delle loro comunità?

#skilling #upskilling #reskilling #skills #competitività

I TEMI DI LAVORO SOSTENIBILE

La Partecipazione dei lavoratori all'impresa: un'opportunità per rilanciare produttività del lavoro ed engagement dei lavoratori?

Autorevoli indagini internazionali e nazionali segnalano che oggi, in Italia, il livello medio di soddisfazione dei lavoratori dipendenti nei confronti del proprio lavoro è terribilmente basso, così come il livello medio di engagement del lavoratore da parte dell'azienda in cui opera. Al tempo stesso, nel nostro Paese è particolarmente preoccupante l'andamento della produttività del lavoro.

Per rilanciare la produttività, migliorare la soddisfazione e l'engagement dei lavoratori, è giunta l'ora di realizzare in azienda modelli di Partecipazione dei Lavoratori?

Senza inseguire il modello tedesco, che appare poco adatto al nostro sistema imprenditoriale, è possibile costruire una "via italiana" alla Partecipazione che punti su azionariato diffuso e sistemi di retribuzione fondati a tutti i livelli sulla condivisione dei risultati aziendali, nonché sul coinvolgimento dei lavoratori nella costruzione di nuovi modelli organizzativi e nella gestione delle transizioni?

#lavoratori #impresa #partecipazione #produttività
#engagement

I TEMI DI LAVORO SOSTENIBILE

Rinnovare la contrattazione collettiva

Il 2024 è stato un anno straordinariamente denso di scadenze e rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro. Nel complesso, il sistema della contrattazione collettiva ha retto, consentendo ai lavoratori un sufficiente recupero del potere d'acquisto, perduto negli anni precedenti, senza riaccendere la dinamica inflazionistica in Italia. Nei prossimi anni l'attenzione dei lavoratori e dei sindacati si sposterà probabilmente verso aspetti diversi dalla retribuzione: dalla flessibilità del lavoro al welfare aziendale, dal wellbeing al supporto alla genitorialità.

Com'è possibile, in concreto, rinnovare la contrattazione collettiva nazionale e aziendale per raggiungere obiettivi di sostenibilità sociale, migliorare la qualità del lavoro e dei luoghi di lavoro, rafforzare l'identità aziendale e l'engagement dei lavoratori?

#impresa #partisociali #sindacato #contrattazione

I TEMI DI LAVORO SOSTENIBILE

People caring e wellbeing: quali confini tra intervento pubblico e welfare aziendale?

Le forme di welfare e le iniziative di people caring sono alla base della costruzione di una relazione di valore con le persone che lavorano in azienda. La prospettiva, da questo punto di vista, è quella di un ampliamento della sfera d'azione dallo status di lavoratore alla sfera personale, includendo, ad esempio, sia i bisogni dei familiari attuali sia la prospettiva di periodi in cui il lavoratore non genererà reddito.

Come far fronte, quindi, ai fragili equilibri finanziari dei sistemi pubblici di protezione sociale? Fino a quale livello di “sostituzione” dell'intervento pubblico possono spingersi le nostre imprese, mediante il welfare aziendale, per migliorare la qualità della vita dei propri collaboratori?

#impresa #lavoratori #welfareaziendale #peoplecaring
#wellbeing

I TEMI DI LAVORO SOSTENIBILE

STEM al bivio: innovare il modello per sopravvivere

La carenza di professionisti STEM rappresenta una sfida significativa per le aziende. Questa mancanza di talenti specializzati non solo ostacola il reclutamento, ma ha ripercussioni dirette sulla competitività e sulla capacità d'innovazione delle imprese e del sistema-Paese. Per affrontare questa criticità è fondamentale che le aziende assumano un ruolo attivo nella formazione e nell'orientamento dei futuri professionisti, perché non bastano più le singole collaborazioni con istituti educativi.

Com'è possibile costruire un dialogo sistematico a livello di territorio e una “progettazione condivisa” dei modelli formativi tra istituti scolastici, aziende ed enti di orientamento?

#stem #orientamento #impresa #competitività

i promotori

HR Link è il portale online, dal 2013, dedicato ai professionisti delle risorse umane. Un portale verticale di **aggiornamento, approfondimento, confronto e incontro**, ad opera di una redazione composta da giornalisti professionisti ed esperti HR, divenuto negli anni un punto di riferimento per tutti coloro che si occupano di human resources.

www.hr-link.it

Digital Horizon è un società specializzata nella **costruzione di "pensiero innovativo"** a supporto di aziende, organizzazione ed enti pubblici per cambiare il loro posizionamento di brand e di reputation sul mercato (economico, sociale o politico) di riferimento.

www.digitalhorizon.it

HR LINK



FESTIVAL LS

**LAVORO
SOSTENIBILE**

2025 ROMA
8 MAGGIO

PER PARTECIPARE

eventi@hr-link.it

+39 335 6672662

Simona Ciotti

www.lavorosostenibile.com

HR LINK

