Camera dei deputati
Servizio Studi
XIX Legislatura

Documentazione per l'attività consultiva
della I Commissione

Disposizioni per la valorizzazione della fraternità umana nei luoghi di lavoro
A.C. 2554

Dossier n° 290 - Elementi per la valutazione degli aspetti di legittimità costituzionale
6 luglio 2026

Informazioni sugli atti di riferimento

A.C.	2554
Titolo:	Disposizioni per la valorizzazione della fraternità umana nei luoghi di lavoro
Iniziativa:	CNEL
Commissione competente :	XI Lavoro
Sede:	referente
Stato dell'iter:	In corso di esame in Commissione

Contenuto

La proposta di legge A.C. 2554 CNEL, recante disposizioni per la **valorizzazione della fraternità umana nei luoghi di lavoro**, è stata assegnata alla XI Commissione in data 10 settembre 2025, che ne ha avviato l'esame in sede referente il 24 settembre 2025.

Il provvedimento in esame, **modificato nel corso dell'esame in sede referente**, si compone di un **unico articolo**, a sua volta formato da **8 commi**.

In particolare, il **comma 1** reca la **finalità** della proposta di legge in esame, ovvero favorire il consolidamento di iniziative nei luoghi di lavoro volte all'attuazione dei **valori della libertà, dell'uguaglianza e della fraternità umana**, incentivando la **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**, il ***welfare* aziendale**, la **tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro** quale precondizione per l'integrità della persona, la **partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa**, nonché all'adozione e al rispetto di regole e procedure coerenti con i princìpi costituzionali in materia di lavoro e con la normativa vigente in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, **promuovendo la cultura della prevenzione e la tutela dell'integrità psicofisica della persona**.

Il **comma 2** indica le **iniziative adottate in azienda** considerate coerenti con i suddetti princìpi. Precisamente, sono quelle volte a:

- **valorizzare i princìpi di inclusione, uguaglianza e partecipazione**, allo scopo favorendo i processi di aggregazione, di organizzazione e di coesione tra le persone, il rafforzamento dello spirito di collaborazione, il supporto professionale e ogni altra iniziativa a ciò diretta (lettere *a)* e *f)*);
- **favorire un processo di cambiamento dei luoghi di lavoro**, valorizzando ambienti relazionali aperti, paritetici e inclusivi, in cui i lavoratori si sentano persone libere e protette (lettera *b)*);
- **rafforzare**, anche mediante iniziative di formazione e campagne informative, la **cultura della prevenzione nei luoghi di lavoro**, in coordinamento con le disposizioni del decreto legislativo n. 81 del 2008 (testo unico sulla sicurezza sul lavoro), valorizzando la **sicurezza** come presupposto essenziale della fraternità e del benessere organizzativo (lettera *b-bis)* **introdotta in sede referente**);
- favorire i processi finalizzati alla **riduzione del divario salariale di genere** (lettera *b-ter)*, **introdotta in sede referente**);
- **tutelare i lavoratori più esposti al rischio di esclusione**, al fine di garantire il concorso delle attività e delle funzioni al progresso materiale o spirituale della società, nel rispetto dell'articolo 4 della Costituzione, che riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro, nonché il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società (lettera *c)*);
- **valorizzare la conoscenza acquisita nei luoghi di lavoro dalle persone meno giovani**, al fine di valorizzare il patrimonio di esperienza in qualunque forma, affinché possa proficuamente essere messa al servizio dei giovani nei medesimi luoghi di lavoro (lettera *d)*);
- porre il **capitale umano al centro dello sviluppo tecnologico** anche con l'intelligenza artificiale, nel rispetto dei princìpi di trasparenza, di sorveglianza umana e di tutela della dignità del lavoratore,

incentivando gli investimenti nella formazione per accrescere le competenze dei lavoratori (lettera *e)*);
- prevedere nei contratti collettivi momenti di incontro e **forme di monitoraggio aziendale** su base annuale, anche attraverso l'istituzione di commissioni paritetiche, aventi ad oggetto la verifica del miglioramento della condizione di ciascun lavoratore in azienda (lettera *g)*);
- **valorizzare e incentivare l'assunzione di responsabilità** in merito alle condizioni di lavoro, con particolare attenzione alle norme in materia di salute e sicurezza, sia per i dipendenti diretti che per quelli in appalto (lettera *g-bis)*, **introdotta in sede referente**);
- adottare, in attuazione dell'articolo 36 della Costituzione, misure finalizzate al **sostegno del reddito, all'inclusione sociale, al rispetto della dignità della persona e al contrasto della povertà**, tenendo conto della soglia di povertà calcolata dall'Istat (lettera *g-ter)*, **introdotta in sede referente)**;
- adottare misure finalizzate al **contemperamento dei tempi di vita e di lavoro** (lettera *g-quater)*, **introdotta in sede referente**).

Il **comma 2-*bis***, **aggiunto in sede referente**, prevede che, al fine di garantire l'effettiva e sostanziale applicazione dei princìpi del provvedimento in esame, le suesposte iniziative sono **adottate e attuate sulla base di criteri oggettivi e verificabili**, definiti dalla contrattazione collettiva di cui al successivo, con particolare riferimento agli aspetti del benessere lavorativo, della partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il **comma 3** prescrive che tali iniziative in azienda siano **attuate favorendo lo sviluppo della contrattazione collettiva aziendale o territoriale**, su iniziativa delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, volta a individuare forme di tutela migliorative rispetto alle vigenti disposizioni di legge in materia di: partecipazione dei lavoratori all'organizzazione aziendale; pari opportunità anche nella progressione delle carriere; tutele per le persone vulnerabili o maggiormente esposte al rischio di esclusione, anche attraverso iniziative relative all'adattabilità dei tempi di lavoro e di vita favorendone la conciliazione, con particolare riferimento alle persone con disabilità o neurodivergenti, garantendo l'accomodamento ragionevole previsto dalla normativa vigente; conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; banca ore solidale; condizioni generali di contratto; inserimento lavorativo neutrale o imparziale e valutazioni delle prestazioni; equità retributiva; misure di valorizzazione economica e di *welfare* aziendale, collegate ai risultati organizzativi e produttivi conseguiti.

Il **comma 3-*bis***, **introdotto in sede referente**, stabilisce che le iniziative di cui sopra sono **adottate su base volontaria** e che le **imprese che vi aderiscono** hanno facoltà di accedere **in via prioritaria**, nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente, agli **strumenti di incentivazione del *welfare* aziendale** e alle **altre misure di agevolazione** già previste dalla normativa vigente.

Il **comma 4** consente alle **organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori** comparativamente più rappresentative a livello nazionale di **costituire**, in ciascun settore di attività, una **commissione nazionale di raccolta e di valutazione delle buone pratiche**, anche al fine di definire specifiche linee guida per la contrattazione collettiva aziendale o territoriale ai sensi della presente proposta di legge. Con una modifica introdotta in sede referente, si specifica che tale commissione **può avvalersi**, per le predette finalità, anche del contributo di **enti del Terzo settore**, mediante consultazioni, audizioni o acquisizione di contributi tecnici e documentali.

Il **comma 5** dispone che i **contratti collettivi stipulati in attuazione** della presente proposta di legge sono **depositati presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e presso il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro**. In sede referente, si è provveduto a precisare che, per le finalità di cui alla proposta di legge in esame, il **monitoraggio dei contratti collettivi** sia assicurato attraverso l'**integrazione tra le banche di dati** in uso presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, fermo restando l'obbligo di deposito telematico.

Infine, il **comma 5-*bis***, anch'esso **aggiunto in sede referente**, impone al **Ministero del lavoro e delle politiche sociali**, d'intesa con il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, di **trasmettere ogni due anni alle Camere** una **relazione sullo stato di attuazione** della presente proposta di legge, sulla **diffusione delle buone pratiche e sugli effetti prodotti** con riferimento al benessere lavorativo, all'inclusione, alla sicurezza e alla partecipazione alla gestione dell'impresa.

Rispetto delle competenze legislative costituzionalmente definite

Il provvedimento appare prevalentemente riconducibile alla materia "**ordinamento civile**" di competenza legislativa esclusiva statale ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera *l*), della Costituzione. Le disposizione del provvedimento in esame, infatti, intervengono sulla regolazione del rapporto di lavoro, sui diritti e obblighi che insorgono tra lavoratore e datore di lavoro nell'ambito del rapporto giuridico costituitosi con la sottoscrizione del contratto di lavoro.

La presente proposta di legge incide, altresì, con riferimento ad alcune specifiche disposizioni, sulla materia "**tutela e sicurezza del lavoro**", attribuita alla potestà legislativa concorrente tra Stato e regioni, ai sensi dell'articolo 117, terzo comma, della Costituzione, limitatamente, tuttavia, ai profili di determinazione dei principi fondamentali della materia, riservati alla legislazione statale.

Nell'ambito della materia del lavoro, la giurisprudenza costituzionale distingue gli aspetti correlati alla materia "ordinamento civile" (come quelli inerenti alla disciplina del contratto di lavoro e al diritto sindacale), oggetto di competenza esclusiva dello Stato, da quelli relativi alla materia "tutela e sicurezza del lavoro", rientranti invece nella competenza legislativa concorrente, salvo che per la definizione dei principi fondamentali tali da garantire uniformità a livello nazionale (cfr. sul punto le sentenze nn. 50 del 2005, 12 del 2004, 359 e 303 del 2003).
La stessa Corte costituzionale, con la sentenza n. 50 del 2005, si è espressa altresì in materia di formazione professionale, asserendo che "la competenza esclusiva delle Regioni in materia di istruzione e formazione professionale riguarda l'istruzione e la formazione professionale pubbliche che possono essere impartite sia negli istituti scolastici a ciò destinati, sia mediante strutture proprie che le singole Regioni possano approntare in relazione alle peculiarità delle realtà locali, sia in organismi privati con i quali vengano stipulati accordi", mentre non è compresa nell'ambito della suindicata competenza, né in altre competenze regionali, la disciplina della istruzione e della formazione aziendale che i privati datori di lavoro somministrano in ambito aziendale ai loro dipendenti, rientrando, invece, nel sinallagma contrattuale e quindi nelle competenze dello Stato in materia di ordinamento civile. Inoltre, la Consulta ha fissato un discrimine netto sui c.d. "contratti a contenuto formativo": la formazione erogata dai datori di lavoro all'interno dell'azienda, in quanto elemento del sinallagma contrattuale, ricade nella competenza statale esclusiva dell'ordinamento civile. La materia "formazione professionale" di competenza esclusiva regionale si attiva solo quando il percorso formativo è del tutto scollegato da un rapporto di lavoro in atto.

Cost290	Servizio Studi Dipartimento Istituzioni	st_istituzioni@camera.it - 066760-3855	𝕏 CD_istituzioni
	Servizio Studi Dipartimento Lavoro	st_lavoro@camera.it - 066760-4884	𝕏 CD_lavoro

La documentazione dei servizi e degli uffici della Camera è destinata alle esigenze di documentazione interna per l'attività degli organi parlamentari e dei parlamentari. La Camera dei deputati declina ogni responsabilità per la loro eventuale utilizzazione o riproduzione per fini non consentiti dalla legge.I contenuti originali possono essere riprodotti, nel rispetto della legge, a condizione che sia citata la fonte.