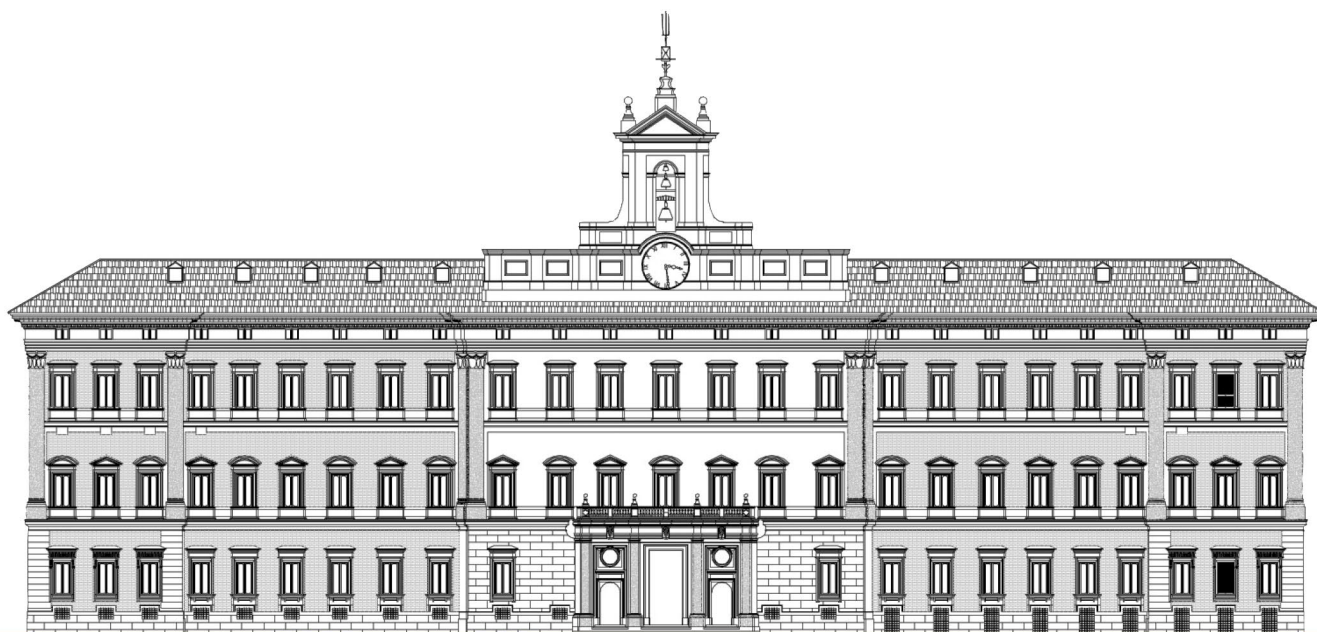




Camera dei deputati

XIX LEGISLATURA



Analisi degli effetti finanziari

A.C. 2554

Disposizioni per la valorizzazione della libertà,
dell'uguaglianza e della fraternità umana
nei luoghi di lavoro

N. 129 – 15 settembre 2026



Camera dei deputati

XIX LEGISLATURA

Analisi degli effetti finanziari

A.C. 2554

Disposizioni per la valorizzazione della libertà,
dell'uguaglianza e della fraternità umana
nei luoghi di lavoro

N. 129 – 15 settembre 2026

La verifica delle relazioni tecniche che corredano i provvedimenti all'esame della Camera e degli effetti finanziari dei provvedimenti privi di relazione tecnica è curata dal Servizio Bilancio dello Stato.

La verifica delle disposizioni di copertura è curata dalla Segreteria della V Commissione (Bilancio, tesoro e programmazione).

L'analisi è svolta a fini istruttori, a supporto delle valutazioni proprie degli organi parlamentari, ed ha lo scopo di segnalare ai deputati, ove ne ricorrano i presupposti, la necessità di acquisire chiarimenti ovvero ulteriori dati e informazioni in merito a specifici aspetti dei testi.

SERVIZIO BILANCIO DELLO STATO – Servizio Responsabile

☎ 066760-2174 / 066760-9455 – ✉ bs_segreteria@camera.it

SERVIZIO COMMISSIONI – Segreteria della V Commissione

☎ 066760-3545 / 066760-3685 – ✉ com_bilancio@camera.it

INDICE

PREMESSA	- 3 -
ANALISI DEGLI EFFETTI FINANZIARI	- 3 -
ARTICOLO 1.....	- 3 -
INIZIATIVE NEI LUOGHI DI LAVORO VOLTE ALL'ATTUAZIONE DEI VALORI DELLA FRATERNITÀ UMANA.....	- 3 -

Informazioni sul provvedimento

A.C.	2554
Titolo:	Disposizioni per la valorizzazione della libertà, dell'uguaglianza e della fraternità umana nei luoghi di lavoro
Iniziativa:	Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro
Iter al Senato:	no
Relazione tecnica (RT):	assente
Relatore per la Commissione di merito:	Rizzetto (FDI)
Commissione competente:	XI (Lavoro)

PREMESSA

Il progetto di legge reca disposizioni per la valorizzazione della libertà, dell'uguaglianza e della fraternità umana nei luoghi di lavoro.

È oggetto della presente Nota il testo dell'AC 2554, quale risultante dalle proposte emendative approvate nel corso dell'esame in sede referente dalla XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) e trasmesso alle Commissioni competenti, in sede consultiva, per l'espressione dei rispettivi pareri.

Il testo iniziale del provvedimento, di iniziativa del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL), non è corredato di relazione tecnica.

Si esaminano, di seguito, le disposizioni che presentano profili di carattere finanziario.

ANALISI DEGLI EFFETTI FINANZIARI

ARTICOLO 1

Iniziative nei luoghi di lavoro volte all'attuazione dei valori della fraternità umana

Le norme, modificate durante l'esame in sede referente, sono volte a favorire il consolidamento di iniziative nei luoghi di lavoro per l'attuazione dei valori dell'uguaglianza e della fraternità umana, incentivando la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, il *welfare* aziendale, la partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa, nonché all'adozione e

al rispetto di regole e procedure coerenti con i principi 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 (comma 1).

Sono considerate coerenti con i suddetti principi le iniziative adottate in azienda volte a:

- valorizzare i principi di inclusione, uguaglianza e partecipazione per restituire umanità a ogni forma di lavoro autonomo o dipendente [comma 2, lettera *a*]);
- 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 [comma 2, 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 9 aprile 2008, n. 81¹, valorizzando la sicurezza come presupposto essenziale della fraternità e del benessere organizzativo [comma 2, lettera *b*-bis])
- favorire i processi finalizzati alla riduzione del divario salariale di genere [comma 2, lettera *b*-ter]);
- tutelare i lavoratori più esposti al rischio di esclusione, nel rispetto dell'articolo 4 della Costituzione², al fine di garantire il concorso delle attività e delle funzioni al progresso materiale o spirituale della società [comma 2, lettera *c*]);
- valorizzare la conoscenza acquisita nei luoghi di lavoro dalle persone meno giovani, che potrebbero risultare a rischio di esclusione a causa delle nuove tecnologie e delle trasformazioni delle dinamiche del lavoro, 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 [comma 2, lettera *d*]);
- porre il capitale umano al centro dello sviluppo tecnologico anche con l'intelligenza artificiale, nel rispetto dei principi di trasparenza, di sorveglianza umana e di tutela della dignità del lavoratore, incentivando gli investimenti nella formazione per accrescere le competenze dei lavoratori [comma 2, lettera *e*]);
- favorire 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 finalizzata a valorizzare i principi di cui alla precedente lettera *a*) [comma 2, lettera *f*]);

¹ Recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

² Si ricorda che l'articolo 4 della Costituzione stabilisce che: "La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto.

Ogni cittadino ha 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".

- prevedere nei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, 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 [comma 2, 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 [comma 2, lettera g-bis)]
- 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'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) [comma 2, lettera g-ter)];
- adottare misure finalizzate al temperamento dei tempi di vita e di lavoro [comma 2, lettera g-quater)];

Si prevede, inoltre, che, al fine di assicurare l'effettiva e sostanziale applicazione dei principi del provvedimento in esame, le suddette iniziative siano adottate e attuate sulla base di criteri oggettivi e verificabili, definiti dalla contrattazione collettiva, 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 (comma 2-bis).

Le disposizioni sono 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 a quelle previste dalla normativa vigente in materia di:

- partecipazione dei lavoratori all'organizzazione aziendale [comma 3, lettera a)];
- pari opportunità anche nella progressione delle carriere [comma 3, lettera b)];
- 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 [comma 3, lettera c)];
- conciliazione dei tempi di vita e di lavoro [comma 3, lettera c-bis)];
- banca ore solidale [comma 3, lettera d)];
- condizioni generali di contratto [comma 3, lettera e)];
- inserimento lavorativo neutrale o imparziale e valutazioni delle prestazioni [comma 3, lettera f)];
- equità retributiva [comma 3, lettera g)];

- misure di valorizzazione economica e di *welfare* aziendale, collegate ai risultati organizzativi e produttivi conseguiti [comma 3, lettera g-bis]).

Si prevede, altresì, che le misure sopra descritte non possano in alcun caso sostituire diritti, tutele o prestazioni garantite dalla legislazione vigente o dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Le iniziative di cui alla presente legge sono adottate su base volontaria. Le imprese che vi aderiscono possono 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 (commi 3 e 3-bis).

In ciascun settore di attività, le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono costituire una commissione nazionale di raccolta e di valutazione delle buone pratiche, che può avvalersi, per le finalità di cui al presente comma, anche del contributo di enti del Terzo settore di cui al decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117³, mediante consultazioni, audizioni o acquisizione di contributi tecnici e documentali, anche al fine di definire specifiche linee guida per la contrattazione collettiva aziendale o territoriale ai sensi della presente legge (comma 4).

I contratti collettivi stipulati in attuazione del provvedimento in esame sono depositati presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e presso il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL). Il monitoraggio dei contratti collettivi è 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 (CNEL), fermo restando l'obbligo di deposito telematico previsto dall'articolo 14 del decreto legislativo n. 151 del 2015. (comma 5).

Si ricorda che l'articolo 14 del decreto legislativo n. 151 del 2015 prevede che i benefici contributivi o fiscali e le altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali siano riconosciuti a condizione che tali contratti siano depositati in via telematica presso la Direzione territoriale del lavoro competente, che li mette a disposizione, con le medesime modalità, delle altre amministrazioni ed enti pubblici interessati.

Si prevede infine che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, d'intesa con il CNEL, presenti ogni due anni alle Camere una relazione sullo stato di attuazione della presente 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 (comma 5-bis).

In merito ai profili di quantificazione, si rileva che le disposizioni in esame sono volte a favorire il consolidamento di iniziative nei luoghi di lavoro per l'attuazione dei valori della

³ Recante Codice del Terzo settore, a norma dell'articolo 1, comma 2, lettera b), della legge 6 giugno 2016, n. 106.

libertà, dell'uguaglianza e della fraternità umana, incentivando la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, il *welfare* aziendale, la partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa, nonché all'adozione e al rispetto di regole e procedure coerenti con i principi costituzionali in materia di lavoro. Vengono altresì specificate le iniziative, coerenti con i suddetti principi, da realizzare presso le aziende favorendo lo sviluppo della contrattazione collettiva aziendale o territoriale, su iniziativa delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Al riguardo, si osserva, in linea generale, che le disposizioni sembrano assumere prevalentemente carattere programmatico, risultando comunque a carattere eventuale e discrezionale, dal momento che l'adozione di misure specifiche risulta subordinata alla possibilità di accordi aziendali tra datori di lavoro e lavoratori e che viene esplicitamente chiarito che le iniziative sono adottate su base volontaria.

Ciò premesso, appare tuttavia utile acquisire chiarimenti da parte del Governo in merito all'applicabilità del provvedimento anche a soggetti che rientrano nel perimetro della pubblica amministrazione, posto che le disposizioni, di cui al comma 1, fanno riferimento genericamente a "iniziative nei luoghi di lavoro" e che anche il termine "impresa" può comprendere sia imprese private che imprese pubbliche.

Infatti, tra le iniziative adottate in azienda (non escludendo quelle ad esempio incluse nel perimetro delle amministrazioni pubbliche ai fini del conto economico consolidato), il comma 2 fa riferimento, tra l'altro: a rafforzare, anche mediante iniziative di formazione e campagne informative, la cultura della prevenzione nei luoghi di lavoro; ai processi finalizzati alla riduzione del divario salariale di genere; alla tutela dei lavoratori più esposti al rischio di esclusione; a porre il capitale umano al centro dello sviluppo tecnologico, incentivando gli investimenti nella formazione per accrescere le competenze dei lavoratori; ad adottare misure finalizzate al sostegno del reddito, all'inclusione sociale, al rispetto della dignità della persona e al contrasto della povertà; a valorizzare e incentivare l'assunzione di responsabilità in merito alle condizioni di lavoro sia per i dipendenti diretti che per quelli in appalto; ad adottare misure finalizzate al contemperamento dei tempi di vita e di lavoro.

Inoltre, il successivo comma 3 dispone che la contrattazione collettiva aziendale o territoriale possa individuare forme di tutela migliorative rispetto a quelle previste dalla normativa vigente in materia di: tutele per le persone vulnerabili o maggiormente esposte al rischio di esclusione, con particolare riferimento alle persone con disabilità o neurodivergenti; conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; misure di valorizzazione economica e di *welfare* aziendale.

In proposito, nel ribadire quanto in precedenza evidenziato, ossia la discrezionalità per i datori di lavoro riguardo alla concreta applicazione delle disposizioni, si rileva che detta applicazione potrebbe, in linea teorica, determinare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, qualora riguardasse aziende riconducibili al comparto pubblico. Su tale aspetto appare pertanto necessario acquisire l'avviso del Governo.

Analogamente, appare utile acquisire informazioni volte a verificare se dall'istituzione di commissioni paritetiche, ai sensi del comma 2, lettera *g*), e delle commissioni nazionali di raccolta e di valutazione delle buone pratiche per settore di attività, di cui al comma 4, le quali possono avvalersi del contributo di enti del Terzo settore, possano discendere effetti negativi per la finanza pubblica nel caso di coinvolgimento di soggetti comunque riconducibili al settore pubblico.

Il comma 5 prevede che i contratti collettivi stipulati in attuazione del provvedimento in esame siano depositati presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e presso il CNEL e che per le finalità di cui al provvedimento in esame il monitoraggio dei contratti collettivi sia assicurato attraverso l'integrazione tra le banche di dati in uso presso i suddetti soggetti.

Al riguardo, appare necessario acquisire dati ed elementi di informazione volti a verificare che la funzionalità della suddetta integrazione tra le banche dati sia realizzabile nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Non si formulano invece osservazioni riguardo al deposito dei contratti, di cui al medesimo comma 5, dal momento che gli adempimenti ad esso connessi appaiono riconducibili alle attività istituzionali svolte dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dal CNEL e, pertanto, sostenibili nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Infine, non si formulano osservazioni con riferimento alla possibilità, di cui al comma 3-*bis*, che le imprese che aderiscono alle iniziative previste dal provvedimento in esame possano accedere in via prioritaria agli strumenti di incentivazione del *welfare* aziendale e alle altre misure di agevolazione già previste dalla normativa vigente, dal momento che le disposizioni chiariscono che l'accesso è comunque previsto nei limiti delle risorse disponibili.

Tutto ciò considerato, andrebbe comunque valutata l'opportunità di inserire nel testo del provvedimento una clausola di invarianza finanziaria volta a prevedere che dall'attuazione del provvedimento stesso non possano derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.