



Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro

**DIREZIONE GENERALE PER GLI AFFARI GIURIDICI E COSTITUZIONALI,
PER GLI AFFARI EUROPEI E INTERNAZIONALI E LA DIGITALIZZAZIONE**

**UFFICIO PER GLI AFFARI GIURIDICI E COSTITUZIONALI
E PER GLI AFFARI EUROPEI E INTERNAZIONALI**

DOSSIER

DISEGNO DI LEGGE DI INIZIATIVA LEGISLATIVA CNEL DISPOSIZIONI PER LA VALORIZZAZIONE DELLA FRATERNITA' UMANA NEI LUOGHI DI LAVORO

INDICE:

1. Nota su disegno di legge di iniziativa legislativa Cnel "*Disposizioni per la valorizzazione della fraternità umana nei luoghi di lavoro*"2
2. Iter parlamentare [A.C. 2554](#) "*Disposizioni per la valorizzazione della fraternità umana nei luoghi di lavoro*"5
3. Scheda di sintesi [A.C. 2554](#) "*Disposizioni per la valorizzazione della fraternità umana nei luoghi di lavoro*"7

NOTA

Disegno di legge Cnel ai sensi dell'articolo 99, comma 3, della Costituzione

[A.C. 2554/A.S. 1613](#) - *Disposizioni per la valorizzazione della fraternità umana nei luoghi di lavoro*

Il disegno di legge di iniziativa del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, approvato dalla Assemblea del Cnel nella seduta del 24 luglio 2025, si inserisce in un quadro di profonda trasformazione dei sistemi economici e sociali caratterizzato dall'emergere di nuove disuguaglianze, dalla crescente complessità delle relazioni industriali e dall'impatto pervasivo dell'innovazione tecnologica sui modelli organizzativi del lavoro.

In tale contesto, il provvedimento assume una valenza strategica in quanto propone un rafforzamento della dimensione relazionale del lavoro, individuando nel principio di fraternità un criterio ordinante e orientativo delle dinamiche produttive e delle politiche del lavoro.

Il disegno di legge evidenzia come il principio lavorista, di cui agli articoli 1 e 4 della Costituzione, posto a fondamento dell'ordinamento costituzionale, trovi un suo naturale completamento nella dimensione della fraternità, intesa quale presupposto per la costruzione di relazioni sociali improntate a fiducia, inclusione e solidarietà.

In questa prospettiva, il lavoro è concepito non soltanto quale fattore produttivo, ma come luogo di espressione della dignità umana, di costruzione delle relazioni sociali e di partecipazione alla vita economica e civile del Paese.

La finalità del disegno di legge è, pertanto, quella di promuovere e consolidare, nei luoghi di lavoro, iniziative orientate all'attuazione concreta dei valori della fraternità umana. Tale obiettivo si traduce nella valorizzazione di modelli organizzativi inclusivi, partecipativi e attenti al benessere delle persone, attraverso il rafforzamento del *welfare* aziendale, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e il coinvolgimento attivo dei lavoratori nei processi decisionali dell'impresa.

L'intervento assume una particolare rilevanza in quanto mira a orientare anche i processi di innovazione tecnologica, inclusa l'intelligenza artificiale, verso un approccio centrato sulla persona, valorizzando il capitale umano quale fattore determinante per uno sviluppo sostenibile.

Il provvedimento si caratterizza per una struttura normativa essenziale, composta da un unico articolo, che definisce un quadro di intervento di natura prevalentemente promozionale delineando il perimetro delle misure e degli strumenti attuativi.

Il contenuto del provvedimento si sviluppa lungo direttrici che mirano a incidere sulle principali dimensioni organizzative e relazionali del lavoro. In tale ambito, viene valorizzata, come già sottolineato, la promozione di ambienti lavorativi inclusivi e partecipativi, nei quali siano rafforzati i principi di uguaglianza e non discriminazione e sia garantita una piena integrazione delle persone, con particolare attenzione ai lavoratori maggiormente esposti al rischio di esclusione. La norma sottolinea altresì l'esigenza di valorizzare il patrimonio di competenze, anche in chiave intergenerazionale, favorendo il trasferimento delle conoscenze tra lavoratori e contribuendo alla tenuta dei sistemi produttivi in un contesto di rapida evoluzione tecnologica.

Particolare rilievo assume il riferimento alla centralità del capitale umano nei processi di innovazione, inclusa l'intelligenza artificiale, che viene espressamente richiamata come ambito nel quale orientare gli investimenti in formazione e sviluppo delle competenze. Tale impostazione evidenzia una chiara volontà di governare la transizione digitale in una prospettiva *human-centric*, evitando derive meramente tecnocratiche e valorizzando il contributo delle persone all'interno delle organizzazioni.

Il disegno di legge individua nella contrattazione collettiva, sia aziendale che territoriale, il principale strumento di attuazione delle misure previste, attribuendo alle parti sociali un ruolo centrale nella definizione delle soluzioni più idonee in relazione alle specificità dei diversi settori produttivi. In tale prospettiva, vengono richiamati ambiti particolarmente rilevanti, quali la partecipazione dei lavoratori all'organizzazione aziendale, la promozione delle pari opportunità, la tutela delle persone vulnerabili, l'equità retributiva e la definizione di strumenti di flessibilità idonei a favorire la conciliazione tra vita professionale e personale.

Ulteriore elemento qualificante del provvedimento è rappresentato dalla previsione di strumenti di monitoraggio e verifica, anche mediante commissioni paritetiche, nonché la possibilità di costituire, a livello settoriale, organismi deputati alla raccolta e alla valutazione delle buone pratiche, con la finalità di favorire la diffusione di modelli virtuosi e di orientare la contrattazione collettiva verso *standard* qualitativi sempre più elevati. Il deposito dei contratti collettivi presso il Ministero del lavoro e il CNEL contribuisce a consolidare un sistema di monitoraggio e sistematizzazione delle esperienze, in linea con le funzioni istituzionali attribuite allo stesso CNEL.

Il disegno di legge si configura, dunque, come un intervento di natura innovativa, che introduce nel sistema delle relazioni industriali una dimensione valoriale esplicita, traducendola in strumenti operativi affidati principalmente alla contrattazione collettiva e alla responsabilità delle parti sociali.

La scelta di un approccio promozionale consente di coniugare flessibilità applicativa e diffusione progressiva delle buone pratiche, valorizzando l'autonomia negoziale e la capacità di adattamento ai diversi contesti produttivi.

Le finalità del provvedimento, quindi, sulla base di quanto precede, assumono particolare rilievo strategico, in quanto mirano a rafforzare la qualità del lavoro, la coesione sociale e la sostenibilità dei modelli di sviluppo, ponendo al centro la persona e le relazioni umane nei contesti produttivi.

In tale prospettiva, la fraternità non si configura come un mero principio etico, ma come una leva concreta per promuovere modelli di sviluppo più inclusivi, sostenibili e capaci di rispondere alle sfide poste dalle trasformazioni in atto.

ITER PARLAMENTARE

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

La proposta di legge A.C. 2554, di iniziativa del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro:

- è stata **presentata il 31 luglio 2025** e assegnata alla **XI Commissione (Lavoro pubblico e privato)** in sede referente il **10 settembre 2025**, sotto la presidenza dell'**on. Walter Rizzetto** (FdI) in veste anche di **relatore del provvedimento**;
- l'esame, **avviato il 24 settembre 2025**, ha evidenziato la finalità del provvedimento di promuovere la **fraternità come principio ispiratore delle relazioni di lavoro**, in attuazione dei valori costituzionali di **solidarietà, uguaglianza e partecipazione**. Il testo, composto da un unico articolo, affida alla **contrattazione collettiva aziendale e territoriale** la promozione di iniziative volte alla **conciliazione vita-lavoro**, al *welfare* aziendale, alla **partecipazione dei lavoratori**, alla **tutela dei soggetti più vulnerabili** e alla **valorizzazione del capitale umano** nei processi di innovazione;
- il **12 novembre 2025**, si è svolto presso la **Sala della Lupa** l'evento “*La valorizzazione della fraternità nei luoghi di lavoro*”, promosso dal **Presidente della XI Commissione Lavoro della Camera, on. Rizzetto**, con la **partecipazione del Presidente del CNEL, Prof. Renato Brunetta**, che ha illustrato le origini e le finalità etico-costituzionali del provvedimento, ispirato alla tradizione del **Codice di Camaldoli** e alla **Costituzione sociale italiana**. Il Presidente Rizzetto ha ribadito come la proposta si ponga in continuità con la legge sulla partecipazione dei lavoratori, rappresentando una riforma etica e sociale a sostegno della coesione e del benessere nei luoghi di lavoro;
- nel corso delle **audizioni informali (12 e 19 novembre 2025)**, le **organizzazioni sindacali (CGIL, CISL, UIL e UGL)** e il **Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro** hanno espresso **ampia condivisione** sui contenuti del disegno di legge, considerato una **cornice non onerosa** e uno strumento di promozione della **qualità del lavoro e della partecipazione sociale**;
- nel corso delle **audizioni informali del 3 dicembre 2025**, **Conflavoro PMI** esprime una **valutazione complessivamente favorevole** del disegno di legge, ritenuto coerente con i principi costituzionali e utile a rafforzare competitività e coesione sociale. Sostiene con forza la **centralità della contrattazione collettiva** come

strumento attuativo e propone correttivi tecnici per renderlo più operativo (incentivi, certificazione volontaria delle buone pratiche di fraternità, strumenti per le PMI);

- nel corso delle **audizioni informali del 10 dicembre 2025**, la **Fondazione Gruppo Lupi ETS**, condivide l'impianto valoriale del ddl ma evidenzia criticità attuative: chiede di rafforzare il testo **introducendo espliciti riferimenti alla sicurezza sul lavoro, risorse finanziarie dedicate, meccanismi premiali/certificazione e un sistema strutturato di monitoraggio**, per evitare che la norma resti solo programmatica;
- nel corso dell'**audizione informale del Cnel (10 dicembre 2025)**, il **Presidente Brunetta** ha evidenziato come il disegno di legge si fonda su una concezione laica e costituzionalmente radicata della fraternità, intesa quale principio cardine dell'ordinamento democratico, riconducibile alla tradizione della Rivoluzione francese e pienamente recepito nella Costituzione repubblicana.
In tale prospettiva, il provvedimento rappresenta la sistematizzazione normativa di un impianto culturale e valoriale che trova origine nel Codice di Camaldoli e si consolida nel lavoro dell'Assemblea costituente, dove i valori del lavoro, della giusta retribuzione, dell'inclusione, delle pari opportunità, della non discriminazione e della partecipazione hanno registrato un ampio consenso tra le diverse culture politiche.
Il disegno di legge mira, pertanto, a **ricondurre tali principi a un quadro unitario**, individuando nella fraternità il criterio ordinatore delle relazioni nei luoghi di lavoro e ponendosi l'obiettivo di **renderne effettiva l'attuazione** nell'organizzazione economica e sociale;
- il **18 dicembre 2025** si è chiuso l'esame preliminare del provvedimento;
- il **14 gennaio 2026** sono state presentate **60 proposte emendative**;
- il **3 febbraio 2026** la XI Commissione Lavoro della Camera ha proseguito l'esame del provvedimento in sede referente. Il presidente e relatore Rizzetto ha precisato che sono state presentate 60 proposte emendative alcune delle quali inammissibili;
- il seguito dell'esame non è stato ancora calendarizzato.

SCHEDA DI SINTESI

N. 5 – 2025 “Disposizioni per la valorizzazione della fraternità umana nei luoghi di lavoro”

Approvato dalla Assemblea del Cnel nella seduta del 24 luglio 2025 – RELATORE Cons. **Tiraboschi**

Il disegno di legge punta a valorizzare la fraternità nei luoghi di lavoro, promuovendo inclusione, partecipazione e benessere dei lavoratori. Mira a rafforzare il *welfare* aziendale, la conciliazione vita-lavoro e il coinvolgimento dei dipendenti nella gestione dell'impresa. Particolare attenzione è rivolta alla tutela delle persone più fragili, alla valorizzazione dell'esperienza dei lavoratori anziani e alla formazione, anche legata alle nuove tecnologie.

La legge intende anche favorire la coesione tra le persone, lo spirito di collaborazione e l'organizzazione di momenti di verifica sul miglioramento delle condizioni lavorative, tramite commissioni paritetiche.

L'attuazione delle misure è demandata alla contrattazione aziendale o territoriale, promossa da sindacati e associazioni datoriali rappresentative, che potranno trattare temi come la partecipazione, le pari opportunità, la banca ore solidale, l'inserimento lavorativo imparziale e l'equità retributiva.

Inoltre, potranno essere istituite Commissioni nazionali per raccogliere e valutare le buone pratiche e definire linee guida per la contrattazione. I contratti collettivi firmati in attuazione della legge dovranno essere depositati presso il Ministero del Lavoro e il CNEL.

CAMERA [A.C. 2554](#)

- Presentato in data 31 luglio 2025.
- Assegnato alla XI Commissione Lavoro in sede Referente in data 10 settembre 2025.
- *Parere delle Commissioni I Affari Costituzionali, V Bilancio e Tesoro, IX Trasporti, X Attività produttive e XII Affari sociali.*
- In corso di esame in Commissione.
- In corso ciclo di audizioni informali.
- Presentati emendamenti al testo.

SENATO [A.S. 1613](#)

- Presentato in data 31 luglio 2025.
- Assegnato alla X Commissione permanente Affari sociali, sanità, lavoro pubblico e privato, previdenza sociale) in sede redigente in data 24 settembre 2025.
- *Parere delle commissioni I (Affari costituzionali), V (Bilancio), VIII (Ambiente, lavori pubblici), IX (Industria e agricoltura).*
- In attesa di esame in Commissione.