



DISEGNO DI LEGGE

d’iniziativa del Consiglio nazionale dell’economia e del lavoro

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 31 LUGLIO 2025

Disposizioni per la valorizzazione della fraternità umana nei luoghi di lavoro

ONOREVOLI SENATORI. — La grave situazione internazionale e le guerre in corso, l'esplosione della crisi finanziaria e l'emergenza climatica, le disuguaglianze e il predominio di oligopoli nonché la debolezza delle democrazie rispetto alle autocrazie ci spingono a un cambiamento radicale.

Solo persone capaci di relazionarsi in modo positivo verso gli altri, non isolate e non individualiste, possono essere all'origine di una società che valorizzi il lavoratore e la persona in tutti i suoi aspetti.

L'egoismo dei singoli individui su cui si basano molti sistemi sociali, politici, economici e l'avversione radicale verso chi è diverso da sé per uno o più elementi di discriminazione come previsti dalla legislazione vigente, letti anche in un'ottica intersezionale, può essere superata da comportamenti basati sulla fraternità che, a livello antropologico, è la condizione per generare positività, fiducia e speranza, nonché assicurare un futuro personale e sociale nei processi produttivi e nella costruzione della società.

Nel dibattito all'Assemblea costituente, nelle sedute del 22 e 24 marzo 1947, il lavoro è definito nell'ambito di un processo sociale e antropologico dinamico, mai statico. E per questo nella Costituzione, il termine più ricorrente, dopo « legge », è « lavoro » o « lavoratori ».

Il principio lavorista presente negli articoli 1 e 4 della Costituzione, quale disposizione finalistica dell'ordinamento, è stato fondato tacitamente sul principio di fraternità che si afferma nell'uguaglianza, nella solidarietà e nella libertà degli attori sociali che creano, tutelano e realizzano il lavoro, secondo le normative e la parte economica previste dai

contratti collettivi di lavoro sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e dalle associazioni datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Sulla base di questo principio, nel corso dei lavori dell'Assemblea costituente sono nate le formulazioni di articoli lungimiranti, come, ad esempio, quelle che sostengono il diritto alla « retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro », sufficiente per un'« esistenza libera e dignitosa »; quelle che garantiscono i riposi settimanali e ferie annuali retribuite inderogabili (articolo 36); quelle che affermano i diritti e « lo stato di parità della donna lavoratrice » (articolo 37); quelle che garantiscono i mezzi necessari anche per il cittadino inabile al lavoro e prevedono la tutela per malattia, invalidità e disabilità (articolo 38); quelle che autorizzano l'organizzazione sindacale e il diritto di sciopero (articolo 39 e articolo 40); quelle che riconoscono la libertà dell'iniziativa economica privata (articolo 41), che « non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale » o « in modo da recare danno alla salute, all'ambiente, alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana ».

Le conquiste sociali che hanno ispirato le riforme nell'età repubblicana richiedono oggi agli imprenditori, ai lavoratori, alle parti sociali e ai responsabili politici di guardare nella stessa direzione attraverso un approccio olistico al lavoro incentrato su un'alleanza sociale basata sulla fraternità.

Per i motivi sopra indicati si propone il presente disegno di legge di iniziativa del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL).

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

1. La presente legge ha la finalità di favorire il consolidamento di iniziative nei luoghi di lavoro volte all'attuazione dei valori 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.

2. Sono considerate coerenti con i principi di cui al comma 1 le iniziative adottate in azienda volte a:

a) valorizzare i principi di inclusione, uguaglianza e partecipazione per restituire umanità a ogni forma di lavoro autonomo o dipendente;

b) favorire un processo di cambiamento dei luoghi di lavoro valorizzando ambienti relazionali aperti, paritetici e inclusivi, in cui i lavoratori si sentano persone accudite e protette;

c) tutelare i lavoratori più esposti al rischio di esclusione nel rispetto dell'articolo 4 della Costituzione, al fine di garantire il concorso delle attività e delle funzioni al progresso materiale o spirituale della società;

d) valorizzare la conoscenza acquisita nei luoghi di lavoro dalle persone meno giovani che potrebbero risultare a rischio di esclusione a causa delle nuove tecnologie 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;

e) porre il capitale umano al centro dello sviluppo tecnologico anche con l'intelligenza artificiale, incentivando gli investimenti nella formazione per accrescere le competenze dei lavoratori;

f) favorire i processi di aggregazione 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 lettera *a)*;

g) prevedere nei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente e 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.

3. Le disposizioni del comma 2 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, in materia di:

a) partecipazione dei lavoratori all'organizzazione aziendale;

b) pari opportunità anche nella progressione delle carriere;

c) 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;

d) banca ore solidale;

e) condizioni generali di contratto;

f) inserimento lavorativo neutrale o imparziale e valutazioni delle prestazioni;

g) equità retributiva.

4. 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, anche al fine di definire specifiche linee guida per la contrattazione aziendale o territoriale ai sensi della presente legge.

5. I contratti collettivi stipulati in attuazione della presente legge sono depositati presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e presso il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.

