



Consulenti del Lavoro
▼ Consiglio Nazionale
dell'Ordine

Camera dei Deputati

Commissione lavoro pubblico e privato

C. 2554 CNEL

*"Valorizzazione della fraternità umana
nei luoghi di lavoro"*

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, nell'ambito delle proprie funzioni istituzionali e in coerenza con il ruolo di interlocutore tecnico riconosciuto nel sistema delle relazioni tra le professioni e lo Stato, intende formulare il proprio contributo in sede di esame della proposta di legge d'iniziativa del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, relativo alla valorizzazione della fraternità umana nei luoghi di lavoro, offrendo elementi di analisi e valutazioni di carattere tecnico-giuridico che possano supportare scelte normative consapevoli e adeguate alle esigenze del mondo del lavoro.

L'intervento si pone nella prospettiva di sviluppare una lettura qualificata e costruttiva delle disposizioni di maggiore rilievo, con particolare attenzione agli aspetti che incidono sulla valorizzazione della persona, sul rafforzamento della partecipazione e sull'evoluzione dei modelli organizzativi nei contesti lavorativi.

Disposizioni per la valorizzazione della fraternità umana nei luoghi di lavoro

La proposta di legge d'iniziativa del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro introduce un quadro organico di interventi volti a promuovere, all'interno dei luoghi di lavoro, la realizzazione di principi e pratiche ispirate alla fraternità umana, alla centralità della persona e al rispetto dei valori costituzionali in materia di lavoro. L'obiettivo dichiarato è quello di favorire un'evoluzione dei contesti lavorativi in senso inclusivo, partecipativo e orientato alla conciliazione tra vita professionale e vita privata, valorizzando il ruolo della contrattazione collettiva quale strumento privilegiato di regolazione e di innovazione sociale.

La proposta individua un insieme articolato di iniziative considerate coerenti con tali finalità, tra cui il rafforzamento dei principi di inclusione e uguaglianza, la costruzione di ambienti relazionali equi e aperti, la tutela dei lavoratori maggiormente esposti al rischio di esclusione, la valorizzazione delle competenze delle persone meno giovani in un contesto di trasformazioni tecnologiche, il sostegno ai processi di formazione continua e di sviluppo delle competenze, anche con riferimento all'intelligenza artificiale, e la promozione della coesione e dello spirito collaborativo all'interno delle comunità di lavoro.

Il testo attribuisce un ruolo centrale alla contrattazione collettiva di livello aziendale o territoriale, chiamata a definire strumenti e misure in materia di partecipazione dei lavoratori all'organizzazione, pari opportunità, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, tutela delle persone vulnerabili, banca ore solidale, equità retributiva e modelli imparziali di inserimento professionale e valutazione delle performance. A livello settoriale, è prevista inoltre la possibilità di istituire commissioni nazionali dedicate alla raccolta e valutazione delle buone pratiche, con l'obiettivo di definire linee guida utili alla diffusione dei modelli più efficaci.

I contratti collettivi stipulati in attuazione della proposta devono infine essere depositati presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e presso il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, a garanzia della loro tracciabilità e per assicurare una più ampia condivisione degli strumenti negoziali orientati alla promozione delle finalità indicate dalla legge.

Osservazioni e proposte

Si condivide pienamente la misura volta al sostegno della persona nel senso più alto del termine, esprimendo un grande apprezzamento per l'impianto complessivo della proposta di legge, che riconosce nella dignità umana un principio fondante dell'ordine costituzionale e ne fa il perno di un modello di relazioni industriali improntato alla fraternità, alla partecipazione e alla coesione sociale. La scelta di promuovere nei luoghi di lavoro ambienti inclusivi, aperti e capaci di valorizzare ogni individuo rappresenta un segnale di profonda maturità culturale, che risponde alle trasformazioni del lavoro contemporaneo e alla necessità di preservare la centralità della persona nelle fasi di transizione tecnologica, organizzativa e demografica.

Di particolare rilievo è l'attenzione dedicata alla tutela dei lavoratori maggiormente esposti al rischio di esclusione e alla valorizzazione delle competenze delle persone meno giovani, che costituiscono un patrimonio di esperienza essenziale per la continuità dei processi produttivi e per la crescita professionale delle nuove generazioni. In tale prospettiva, un ulteriore valore aggiunto potrebbe derivare dalla formalizzazione di specifici percorsi di *mentoring* e *reverse mentoring* all'interno dei contratti collettivi, in modo da rendere stabile e misurabile il trasferimento intergenerazionale delle competenze, favorendo al contempo la costruzione di comunità professionali coese e solidali.

Il DDL C.2554 può diventare un **pilastro operativo** a supporto della trasformazione ESG delle imprese italiane:

- rafforza la dimensione **Social**, richiesta oggi dalla normativa europea;
- contribuisce alla **Governance** tramite nuovi processi di partecipazione interna;
- introduce criteri, processi e strumenti perfettamente integrabili nella **rendicontazione non finanziaria** secondo gli standard ESRS.

Molte PMI trovano complessa la rendicontazione ESG e in questo senso il DDL può agevolarle perché:

1. **Individua aree tematiche già richieste dagli standard ESG**, come benessere, inclusione, formazione, pari opportunità.
2. **Utilizza la contrattazione collettiva** e quindi strumenti già presenti in azienda.
3. **Prevede commissioni di settore** che possono diffondere modelli standardizzati e replicabili.

4. **Valorizza le buone pratiche**, favorendo benchmark e indicatori condivisi.
5. **Promuove la raccolta di dati** (benessere, conciliazione, partecipazione), fondamentali per la rendicontazione.

In linea con tale proposta, e alla luce delle disposizioni della Legge n. 208/2015 in materia di premi di risultato assoggettabili a tassazione agevolata (oltreché in relazione alla ulteriore riduzione dell'aliquota agevolata prevista nel disegno legge di Bilancio 2026), sarebbe auspicabile che tra i parametri rilevanti ai fini dell'agevolazione fossero inclusi anche quelli volti a misurare la qualità complessiva dell'ecosistema aziendale e delle relazioni industriali. In questa prospettiva merita particolare attenzione la possibilità di valorizzare, ai fini del regime fiscale agevolato, gli elementi che attestano l'adozione da parte dell'impresa di un modello relazionale fondato sulla fraternità, sulla partecipazione e sulla coesione sociale, principi che costituiscono uno dei cardini della proposta normativa e rappresentano un fattore determinante per la costruzione di ambienti di lavoro equi, inclusivi e orientati al benessere collettivo. L'integrazione di tali parametri nel sistema degli indicatori utili alla detassazione consentirebbe di riconoscere anche sul piano fiscale il valore delle politiche organizzative che, pur non traducendosi in incrementi numerici immediati, contribuiscono in modo diretto al perseguimento degli obiettivi riconducibili ai criteri ESG e alla modernizzazione responsabile dei rapporti di lavoro. In tal senso sarebbe altresì necessario modificare l'attuale disciplina di cui alla Legge n.208/2015, affinché l'applicazione dell'imposta sostitutiva possa essere collegata al mero raggiungimento dei predetti valori, anche qualora essi non presentino carattere incrementale rispetto al periodo precedente, superando così l'impostazione meramente numerica oggi vigente.

Infine, si potrebbe considerare l'opportunità di introdurre forme di premialità non economica per le imprese che adottano modelli avanzati di gestione ispirati ai principi di fraternità organizzativa, come l'inserimento in registri pubblici, sistemi di certificazione o l'attribuzione di punteggi premiali nell'ambito di procedure competitive pubbliche. Tali strumenti, privi di impatto finanziario per la gestione pubblica, avrebbero tuttavia un rilevante effetto incentivante e contribuirebbero a diffondere quei modelli virtuosi che rappresentano il cuore della proposta normativa.

Nel loro insieme, tali integrazioni sarebbero pienamente coerenti con la *ratio* della proposta e ne rafforzerebbero la capacità di incidere realmente sulla qualità della vita lavorativa, promuovendo un'idea di lavoro che si radica nella dignità della persona e nella costruzione di relazioni professionali solidali, partecipate e orientate al bene comune.

Conclusioni

Il disegno di legge punta a rafforzare la contrattazione collettiva aziendale e territoriale in diversi ambiti:

- partecipazione organizzativa,
- pari opportunità e progressioni di carriera,
- tutele per persone vulnerabili,
- banca ore solidale,
- valutazione imparziale delle performance,
- equità retributiva.

Questi temi sono già presenti in parte nella contrattazione di qualità, ma la loro sistematizzazione potrebbe elevare gli standard complessivi del sistema produttivo.

In ogni caso appare utile sottolineare alcune esigenze:

1. **Chiarezza sul coordinamento con la legislazione vigente**, per evitare sovrapposizioni con norme già presenti in materia di pari opportunità, salute e sicurezza, e non discriminazione.
2. **Valorizzazione dei contratti collettivi comparativamente più rappresentativi**, come previsto dal testo, per contrastare il dumping contrattuale e assicurare tutele effettive.
3. **Possibilità di estendere agevolmente le misure anche alle micro e piccole imprese**, che rappresentano il 90% del tessuto produttivo italiano, prevedendo strumenti semplificati e supporto tecnico.