

**Accordo Smart Week**

Periodo di validità: 1° marzo – 31 dicembre 2025

In data 8 gennaio 2025 presso la Direzione Generale SIAE in Roma, Viale della Letteratura n° 30, si sono incontrati:

per la SIAE (da ora in avanti, la “Società”):

**Matteo Fedeli** (Direttore Generale SIAE)

**Giacomo Strazza** (Chief Human Resources Officer)

**Michela Porcaro** (People Management, Industrial Relations & HSE – Director)

per le OO.SS.:

**SLC – CGIL**

Nella/e persona/e di Fabio Scurpa, Antonella Mancini, Maurizio Fontana

**FISTEL – CISL**

Nella/e persona/e di Nicola Pellicano, Roberto Maiolatesi

**UILPA**

Nella/e persona/e di Federico Trastulli, Giro Di Rosario

**FNC UGL**

Nella/e persona/e di Pierfrancesco Gucci Giuliani

**CISAL SAD SIAE**

Nella/e persona/e di Flavia Pipornetti

**CONFSAL SIAE**

Nella/e persona/e di Antonino Laura'

(di seguito, congiuntamente, le “Parti”)

### Premessa

1. L'art. 42 CCNL personale non dirigente SIAE del 15.12.2023 ("Settimana Corta – Smart Week") prevede la valutazione di sperimentare modelli innovativi di smart week;
2. Le Parti intendono dare concreta attuazione a tale disposizione contrattuale;
3. Dopo ampio confronto e discussione per mettere in pratica tale schema di articolazione dell'orario di lavoro - su cui tutte le Parti convergono circa l'importanza e la portata fortemente innovativa - le Parti convergono di raggiungere l'Accordo nei termini che seguono.

### Tutto ciò Premesso:

1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo;
2. Le Parti convergono circa il carattere sperimentale del presente Accordo, per il periodo 1° marzo/31 dicembre 2025;
3. L'adesione al regime orario di c.d. smart week di seguito descritto avverrà su base volontaria da parte del singolo dipendente. L'adesione vale per l'intero periodo di sperimentazione e dovrà essere comunicata alla Divisione HR entro il 31 gennaio 2025;
4. Al momento, fatte salve comprovate ed eventuali esigenze tecnico/organizzative riguardo alle quali allineare anche le OO.SS. firmatarie del presente accordo, la sperimentazione sarà avviata per la sola Direzione Generale, ad esclusione della funzione Front End, nell'ambito della Direzione *Membership*.  
Resta garantita la possibilità di fruizione della smart week per l'intera durata di sperimentazione e l'orario suddiviso in 40 ore settimanali per il periodo c.d. lungo e in 32 ore settimanali per il periodo c.d. corto.  
L'andamento della sperimentazione verrà monitorato dal Comitato Welfare e Inclusione con check point periodici, all'esito dei quali si valuterà anche l'opportunità di estendere la smart week agli uffici della Rete Territoriale.
5. Le Parti convergono di individuare un orario differenziato tra c.d. *periodo lungo* e c.d. *periodo corto*, intendendosi per periodo lungo i mesi di marzo, aprile, maggio, ottobre, novembre e per periodo corto i mesi di giugno, luglio, agosto, settembre e dicembre.
6. Nel **periodo c.d. lungo**, l'orario totale sarà di 40 (quaranta) ore settimanali, articolato su 5 (cinque) giorni lavorativi settimanali della durata di 8 (otto) ore ciascuno, ferme restando le previsioni del D. Lgs. n. 66/2003. Da tale durata deve intendersi esclusa la pausa pranzo, salvo che nei casi di cui all'art. 43, punto A), comma 7, CCNL attualmente in vigore.
7. Nel **periodo c.d. corto**, l'orario totale sarà di 32 (trentadue) ore settimanali, articolato su 4 (quattro) giorni lavorativi settimanali della durata di 8 (otto) ore ciascuno, con giornata di non lavoro (c.d. *giorno off*) individuata nel venerdì, ferme restando le previsioni del D. Lgs. n. 66/2003. Da tale durata deve intendersi esclusa la pausa pranzo, salvo che nei casi di cui all'art. 43, punto A), comma 7, CCNL attualmente in vigore.



8. La modalità di fruizione dello smart working, della durata giornaliera di 8 ore, è articolata in due giorni a settimana, sia per il periodo c.d. lungo, sia per il periodo c.d. corto;  
Restano ferme tutte le condizioni previste dal CCNL per il personale non dirigente SIAE.  
Sarà assicurata la corresponsione dei buoni pasto per i soli giorni di effettivo lavoro, sia in presenza che in smart working. Per i giorni di *off* sarà comunque garantito il corrispettivo valore sotto forma di welfare e secondo modalità da definire in base alla normativa tempo per tempo vigente.
9. Lo schema sopra descritto, in considerazione del minor numero di giornate lavorate all'anno, comporterà un riproporzionamento del montante annuale delle ferie, come di seguito:
- per i dipendenti con anzianità di servizio superiore ai 3 anni, le ferie saranno riproporzionate da 28 giorni annui (ex art. 35 CCNL) a 26 giorni annui;
  - per i dipendenti con anzianità di servizio fino a 3 anni, le ferie saranno riproporzionate da 26 giorni annui (ex art. 35 CCNL) a 24 giorni annui.
- Resta ferma la possibilità di fruizione oraria dei 4 giorni di recupero festività soppresse ex art. 36 CCNL personale non dirigente e della disciplina tempo per tempo vigente.
10. La giornata di *off* del singolo dipendente potrà essere derogata dal dirigente/responsabile solo per improrogabili, necessarie e contingenti esigenze di servizio individuate dal dirigente/responsabile e fatto salvo un preavviso di almeno 48 ore che il dirigente/responsabile dovrà fornire al dipendente. La giornata di *off* non goduta dovrà così essere recuperata e fruita nella settimana immediatamente successiva, che il dipendente dovrà individuare coordinandosi con il proprio responsabile.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per la Società

Matteo Fedeli (Direttore Generale SIAE)

Giacomo Strazza (Chief Human Resources Officer)

Michela Porcaro (People Management, Industrial Relations & HSE - Director)

Per le OO.SS.

SLC - CGIL

FISTel - CISL

UILPA

FNC UGL COMUNICAZIONI

**SIAE** | DALLA  
PARTE  
DI CHI  
CREA

CISAL SAD SIAE

*Flavia Pipometti*

CONFSAL SIAE