Accordo per l'apertura dei Cantieri di Innovazione

In data 19 giugno 2026, alle ore 18:15, presso la Direzione Generale SIAE in Roma, Viale della Letteratura n° 30, si sono incontrati:

Per la SIAE (la Società):

Giacomo Strazza – Chief Human Resources Officer

Michela Porcaro – People Management, Industrial Relations & HSE Director

Per le OO.SS. del personale non dirigente:

SLC CGIL, in persona di Fabio Scurpa e RSA;

FISTEL CISL, in persona di Nicola Pellicano e RSA;

UIL FP, in persona di Ciro Di Rosario;

FNC UGL COMUNICAZIONI, in persona di Pier Francesco Ciucci Giuliani;

(di seguito, congiuntamente, "le Parti")

Premessa

Le Parti, nell'ambito del negoziato per il rinnovo del CCNL del personale non dirigente SIAE, riconoscono che SIAE rappresenta un unicum nel panorama nazionale: il presidio del diritto d'autore, la gestione dei repertori, l'accertamento sul territorio e la negoziazione con le piattaforme digitali costituiscono saperi verticali, distintivi e difficilmente reperibili sul mercato del lavoro.

Le Parti condividono altresì che il contesto tecnologico, organizzativo e regolatorio è attraversato da una trasformazione profonda, segnatamente l'adozione dell'intelligenza artificiale, l'evoluzione dei modelli organizzativi e il rinnovato quadro normativo in materia retributiva, che impone di accompagnare il rinnovo economico-normativo con processi strutturati di innovazione di medio periodo.

Le Parti riconoscono, in particolare, la necessità di garantire la continuità intergenerazionale delle competenze critiche, di evolvere la struttura della retribuzione verso modelli più trasparenti e coerenti con i nuovi obblighi di legge, di rivedere il modello operativo della Rete Territoriale e di sperimentare modelli di organizzazione del lavoro fondati sulla misurazione dei risultati.

A tal fine, le Parti convengono di adottare un metodo di lavoro partecipativo, articolato in "Cantieri di Innovazione": tavoli tecnici paritetici, a perimetro definito, incaricati di istruire, elaborare e portare a sintesi negoziale ciascuna delle materie individuate, nel rispetto dei reciproci ruoli e nel quadro delle relazioni industriali vigenti.

Il presente Accordo ha natura di dichiarazione di volontà e di metodo: esso definisce finalità, perimetro, obiettivi, governance e cronoprogramma dei Cantieri, mentre la disciplina di dettaglio di ciascuna materia sarà oggetto di appositi e successivi accordi sindacali, che andranno a integrare il CCNL del personale non dirigente SIAE.

Tutto ciò premesso e facente parte integrante e sostanziale del presente Accordo, le Parti convengono quanto segue.

Art. 1 – Oggetto e finalità

Con il presente Accordo le Parti formalizzano la comune volontà di aprire quattro Cantieri di Innovazione, di seguito elencati e dedicati rispettivamente a:

- **Cantiere 1 - Riforma della struttura retributiva e nuova stesura contrattuale**: livelli e minimi salariali, trasformazione del sistema degli automatismi in scatti di anzianità secondo regole da concordare, allineamento alla normativa su parità e trasparenza retributiva. Il Cantiere ha altresì il compito di coordinare e supervisionare la redazione complessiva del nuovo testo contrattuale, assicurando la coerenza sistemica tra i singoli istituti rinnovati e la forma definitiva del CCNL;
- **Cantiere 2 – Revisione e sviluppo dei processi e degli strumenti a sostegno dell'evoluzione aziendale**: strumenti dedicati alla valorizzazione della Società tutta e della Rete in particolare, mappatura delle competenze e profili professionali, modalità di svolgimento delle attività lavorative (es.: workout – attività fuori ufficio), strumenti di welfare;
- **Cantiere 3 - Patto per il Futuro**: continuità delle competenze, ingresso strutturato delle figure junior e valorizzazione delle figure senior già esistenti in azienda, con particolare riguardo all'interazione generazionale e di competenze, anche attraverso lo strumento dell'intelligenza artificiale;
- **Cantiere 4 - Smart Working *performance-based***: evoluzione del lavoro flessibile in correlazione alla misurazione dei risultati (OKR – Objectives and Key Results).

Gli effetti economico-normativi dei citati Cantieri discenderanno esclusivamente dagli accordi che ne configureranno la conclusione.

Art. 2 – Metodo, governance e relazioni industriali

Ciascun Cantiere è affidato a una commissione paritetica, composta dalle Parti stipulanti e firmatarie del presente Accordo, eventualmente integrata da figure tecniche e specialistiche (organizzazione HR, legale, amministrazione del personale, esperti di settore) in funzione consultiva.

Le commissioni operano secondo i seguenti principi:

a) trasparenza informativa: l'azienda mette a disposizione delle commissioni i dati e gli elementi conoscitivi necessari all'istruttoria, nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali;

b) collegialità e verbalizzazione: di ogni seduta è redatto sintetico verbale condiviso, con evidenza degli avanzamenti, dei punti aperti e delle posizioni delle Parti;

c) calendarizzazione: ciascuna commissione si insedia entro i termini di cui all'art. 7 che segue e si riunisce secondo il cronoprogramma di cui al medesimo articolo;

d) riservatezza: le Parti assicurano un adeguato trattamento riservato dei dati sensibili e delle informazioni strategiche scambiati in sede di Cantiere;

e) non pregiudizialità: gli orientamenti espressi in itinere non vincolano le Parti sino alla sottoscrizione dell'accordo conclusivo del singolo Cantiere.

Le risultanze di ciascun Cantiere sono portate a sintesi in apposito accordo sindacale. In assenza di intesa, restano applicabili le discipline vigenti, fatta salva la facoltà delle Parti di prorogare i lavori o di rinviare la materia ai successivi rinnovi.

Art. 3 – Cantiere 1: riforma della struttura retributiva e nuova stesura contrattuale

Le Parti convengono di avviare un percorso di revisione complessiva della struttura della retribuzione, volto a renderla più semplice, oggettiva e coerente con il principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, nonché con i nuovi obblighi di trasparenza retributiva.

In particolare, le linee di intervento sono:

- ridefinizione dell'impianto di livelli e minimi salariali, con avvio di un confronto preliminare sui criteri di classificazione e sul corrispondente valore economico;
- superamento progressivo degli automatismi e dei relativi blocchi di cui in apposito accordo, in favore degli scatti di anzianità, che varranno quale riconoscimento contrattuale dell'esperienza maturata dal personale e, per questo, costituiranno istituto diverso dall'adeguamento al potere di acquisto delle retribuzioni;
- definizione di criteri retributivi oggettivi, neutri sotto il profilo del genere e accessibili, idonei a consentire la comparabilità delle posizioni e la misurazione di eventuali divari;
- predisposizione degli strumenti informativi e di reporting necessari a soddisfare gli adempimenti di legge e a supportare il dialogo con le rappresentanze dei lavoratori;

Il Cantiere si sviluppa in coerenza con la Direttiva UE 2023/970 in materia di trasparenza retributiva e parità salariale e con la relativa normativa nazionale di recepimento, D. Lgs. 96/2026, in vigore dal 7 giugno 2026, tenuto conto delle scadenze ivi previste in materia di obblighi informativi e di reporting sul divario retributivo di genere.

Il Cantiere ha altresì il compito di presidiare l'unitarietà e la coerenza interna del nuovo impianto contrattuale, accompagnando la stesura del testo definitivo del CCNL e garantendo l'armonizzazione tra i diversi istituti oggetto di revisione.

Art. 4 – Cantiere 2: revisione e sviluppo dei processi e degli strumenti a sostegno dell'evoluzione aziendale

Le Parti convengono di avviare un percorso complessivo di evoluzione delle dinamiche aziendali, finalizzato ad allineare strumenti, processi e leve di valorizzazione delle risorse agli

obiettivi strategici della Società, anche in connessione con l'evoluzione dei profili professionali e modelli di presidio del territorio.

In particolare, le linee di intervento sono:

- disegno di un modello operativo dedicato alla Rete Territoriale, coerente con le specificità dell'attività di accertamento, presidio (anche in termini di workout) e relazione con il territorio;
- approfondimento di modelli evolutivi di esercizio della prestazione, in coerenza con le trasformazioni del business e con le nuove modalità di organizzazione del lavoro;
- ridefinizione dei profili professionali della Società, con relativa mappatura delle competenze e dei percorsi di sviluppo, in raccordo con il Cantiere 1;
- valutazione di strumenti di welfare e di riconoscimento non monetario a complemento della componente variabile.

Art. 5 – Cantiere 3: Patto per il Futuro

Le Parti riconoscono che la trasformazione tecnologica guidata dall'intelligenza artificiale sta, già oggi, modificando in profondità il mercato del lavoro, riducendo strutturalmente la domanda di figure professionali nelle fasi iniziali delle carriere. Questo fenomeno, se non governato, può produrre un effetto irreversibile: le organizzazioni tendono a smettere di assumere le figure "junior" di oggi e si ritroveranno, nel giro di pochi anni, prive degli "expert" di domani. Il sapere verticale si costruisce attraverso anni di affiancamento, errore, contesto e correzione, un percorso che nessun sistema di intelligenza artificiale può sostituire, ma che cessa di esistere se si interrompe il flusso generazionale in ingresso.

Il "Patto per il Futuro" nasce dalla consapevolezza condivisa che assumere figure junior oggi non risponde a una logica di sostituzione di mansioni automatizzabili, ma a una logica di investimento nella catena cognitiva che produrrà gli esperti in grado di governare, interpretare e correggere i sistemi di intelligenza artificiale nel medio e lungo periodo. SIAE si impegna a mantenere aperti i percorsi di ingresso nelle proprie filiere di competenza anche in presenza di processi progressivamente sempre più automatizzati, riconoscendo in questa scelta una responsabilità sociale verso l'occupazione e una condizione necessaria per la propria sostenibilità organizzativa futura.

In questa logica, l'intelligenza artificiale non è il sostituto della persona in formazione, ma lo strumento che ne accelera l'apprendimento, comprimendo i tempi di maturazione. Il mentor senior cessa di essere una figura di supporto residuale e diventa il traduttore irriproducibile di esperienza, contesto ed eccezioni alla regola, il presidio che trasforma dati in giudizio.

In particolare, le linee di intervento sono:

- disciplina dell'apprendistato professionalizzante verso ruoli expert nei domini verticali della Società, con percorsi strutturati di affiancamento senior-junior e utilizzo dell'intelligenza artificiale come strumento didattico integrativo;

- integrazione intergenerazionale bidirezionale, con meccanismi in cui i profili junior trasferiscono competenze digitali e di utilizzo degli strumenti AI e i profili senior restituiscono esperienza di dominio, lettura del contesto e gestione delle eccezioni;
- mappatura e codifica delle competenze verticali a rischio di dispersione, con costituzione di basi di conoscenza condivise che preservino il sapere tacito prima dell'uscita delle professionalità che lo detengono;
- percorsi strutturati di progressione junior-expert con traguardi definiti che rendano misurabile e riconoscibile la maturazione professionale lungo tutta la filiera.

Art. 6 – Cantiere 4: Smart Working performance-based

Le Parti assumono l'attuale assetto dello smart working e della smart week quale punto di partenza e convengono che la reale evoluzione del lavoro agile risieda nel superamento di una logica basata sulla sola presenza, a favore di un modello fondato sulla misurabilità dei risultati e sulla responsabilizzazione individuale.

In particolare, le linee di intervento sono:

- un sistema di obiettivi che costituisca il presupposto per l'accesso a forme evolute di flessibilità lavorativa e il parametro per la loro conferma o revisione nel tempo;
- criteri e modalità di correlazione tra flessibilità e risultati, affinché l'ampliamento delle forme di lavoro agile sia coerente con le esigenze operative della Società e con la qualità della prestazione resa;
- forme di flessibilità rafforzata per le attività che, per natura e contenuto, richiedano modalità di lavoro orientate alla concentrazione, alla progettualità o all'innovazione;
- un quadro di tutele in materia di diritto alla disconnessione, salute e sicurezza, dotazioni strumentali e sostenibilità dei costi, in coerenza con la normativa vigente sul lavoro agile.

Art. 7 – Cronoprogramma

Salvo diverso accordo tra le Parti, i lavori seguono la seguente tempistica indicativa:

- insediamento delle commissioni paritetiche entro 60 giorni dalla sottoscrizione del Verbale di Stipula del CCNL del personale non dirigente SIAE;
- prima relazione di avanzamento di ciascun Cantiere entro 3 mesi dall'insediamento delle commissioni paritetiche;
- situazione di avanzamento lavori con cadenza almeno trimestrale;
- conclusione dei lavori e proposta di accordo entro il periodo di vigenza del CCNL per il personale non dirigente SIAE, con possibilità di proroga concordata.

Le Parti potranno definire priorità e sequenze differenziate tra i Cantieri in ragione dell'interdipendenza delle materie.

Art. 8 – Disposizioni finali

Per quanto non espressamente previsto, le Parti rinviano alla legge, al CCNL applicato e alla contrattazione integrativa aziendale vigente.

Il presente Accordo ha efficacia dalla data di sottoscrizione e per tutta la durata dei lavori dei Cantieri, fatte salve le proroghe concordate.

Letto, confermato e sottoscritto

Per la Società

Giacomo Strazza – Chief Human Resources Officer

Michela Porcaro – People Management, Industrial Relations & HSE, Director

Per le OO.SS.

SLC CGIL

FISTEL CISL

UIL FP

FNC UGL COMUNICAZIONI