

ENTE LIRICO REGIONALE
TEATRO MASSIMO "V. BELLINI"
CATANIA

PROVVEDIMENTO DEL SOVRINTENDENTE

Provvedimento n. 159 del 26 MAR. 2026

OGGETTO: D.ssa Simona Recupero, Impiegata amministrativa di liv. 3°A in forza presso il Settore Comunicazione dell'Ente. Autorizzazione allo svolgimento di attività lavorativa in modalità di smart working sino al 31/03/2027.

DIMOSTRAZIONE DELLA DISPONIBILITA' DEI FONDI

Bilancio 20 Competenze
Cap. Spese per

Somma stanziata { €
Impegni assunti { €
Fondo disponibile { €

Visto ed iscritto a N.
de Cap.

nel partitario uscita di competenza l'impegno di

€ PRESO NOTA IN
CONFORMITA' AL DISPOSITIVO

addì 15/04 2026

IL CAPO SERVIZIO



SETTORE

Prot. n. del

Il Compilatore

Visto:

ENTE AUTONOMO REGIONALE
TEATRO MASSIMO V. BELLINI
CAPO DEL PERSONALE
SEGRETERIA AMMINISTRATIVA AFFARI GENERALI
Il Direttore Amministrativo
Dot. Mario Cavallaro

Inviata alla Regione Siciliana il

Visto:

OGGETTO: Dott.ssa Simona Recupero, Impiegata amministrativa di liv. 3°A in forza presso il Settore Comunicazione dell'Ente. Autorizzazione allo svolgimento di attività lavorativa in modalità di smart working sino al 31/03/2027.

IL SOVRINTENDENTE

Premesso che:

- il lavoro agile trova la prima regolamentazione nell'ordinamento con la Legge 22 maggio 2017, n.81, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato", nel quale si promuove il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa" (art. 18);
- l'emergenza sanitaria derivata dal diffondersi della pandemia da COVID-19 aveva spinto il Governo ad introdurre una disciplina semplificata rispetto a quella precitata e contenuta nella L. n° 81/2017, prevedendo un vero e proprio diritto allo smart working in un'ottica di tutela:
 - a) dei lavoratori, sia del settore pubblico che privato, considerati "fragili" in quanto, in considerazione delle pregresse condizioni di salute, maggiormente esposti ai pericoli derivanti da un eventuale contagio;
 - b) dai lavoratori con figli di età inferiore ai quattordici anni, in ragione della introduzione della didattica a distanza nel periodo di lock down;
- la disciplina de qua che, coerentemente, sarebbe dovuta cessare al termine dello stato di emergenza, è stata invece prorogata numerose volte con un susseguirsi di D.P.C.M. e decreti legge, fino al 31 dicembre 2023 per i lavoratori del pubblico impiego e fino al 31 marzo 2024 per i lavoratori del privato (Decreto Anticipi 2023);

Preso atto della direttiva del 29/12/2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, Paolo Zangrillo, avente ad oggetto: "Lavoro Agile" di cui si riporta stralcio: *... allo scopo di sensibilizzare la dirigenza delle amministrazioni pubbliche ad un utilizzo orientato alla salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute, degli strumenti di flessibilità che la disciplina di settore - ivi inclusa quella negoziale - già consente, si ritiene necessario evidenziare la necessità di garantire, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personale e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza. Nell'ambito dell'organizzazione di ciascuna amministrazione sarà, pertanto, il dirigente responsabile ad individuare le misure organizzative che si rendono necessarie, attraverso specifiche previsioni nell'ambito degli accordi individuali, che vadano nel senso sopra indicato...*

Rilevato che la condizione principale per l'accesso allo smart working sarà la sottoscrizione di un accordo individuale in forma scritta tra le parti, così come previsto dalla Legge 22 maggio 2017, n° 81, che dovrà rispettare alcuni requisiti di contenuto e in particolare contenere:

- a) la durata dell'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b) l'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali;
- c) i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali;
- d) gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi;
- e) gli strumenti di lavoro, i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad effettuare la disconnessione;

- f) le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4, legge 20/05/1970 n. 300, sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;
- g) l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;
- h) le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali;
- i) l'organizzazione della giornata lavorativa e il diritto alla disconnessione.

Richiamata la delibera del Consiglio di Amministrazione n° 41 del 30/12/2025 con la quale è stato approvato il PIAO vigente per il triennio 2025-2027, al cui interno è contenuto il POLA ex art 14 c.1 della legge n° 124/2015;

Vista l'istanza (All. 1) introitata al prot. n° 1083 del 23/02/2026 della dipendente Simona Recupero, impiegata amministrativa a tempo indeterminato di 3° livello A presso il Settore Comunicazione dell'Ente, ad effettuare la prestazione in lavoro agile, richiesta supportata dalla presenza, nel proprio nucleo familiare, di figlio con disabilità grave di cui all'art. 3, c. 3 della l. 104/92, attestando il possesso e la disponibilità di adeguata e idonea propria strumentazione informatica atta a garantire il regolare svolgimento delle attività lavorative assegnate e delle mansioni di competenza;

Rilevato che in calce alla nota prot. n° 1083/26 la dott.ssa Caterina Andò, nella sua qualità di Responsabile del Settore Comunicazione, ha espresso parere positivo alla succitata richiesta;

Valutati i contenuti dell'attività lavorativa svolti dal dipendente e ritenuti compatibili con la continuità dei servizi erogati;

Considerato che l'attivazione del lavoro agile è subordinata alla sottoscrizione dell'accordo individuale tra la dipendente e il Dirigente;

Ritenuto di autorizzare la dott.ssa Simona Recupero allo svolgimento dell'attività in modalità di lavoro agile secondo le condizioni generali convenute nell'Accordo individuale (All. 3), redatto nel rispetto di quanto sopra delineato come previsto dalla Legge 22 maggio 2017, n. 81;

Visti:

- la legge regionale 16 aprile 1986 n. 19 e successiva legge regionale 19 aprile 2007 n. 8, istitutiva dell'Ente Lirico Regionale Teatro Massimo V. Bellini di Catania;
- il CCNL dei dipendenti delle Fondazioni liriche e sinfoniche;
- lo Statuto e il Regolamento Organico dell'Ente;
- la legge n° 104 del 05/02/1992, "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate";
- la legge 22 maggio 2017, n.81, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato".

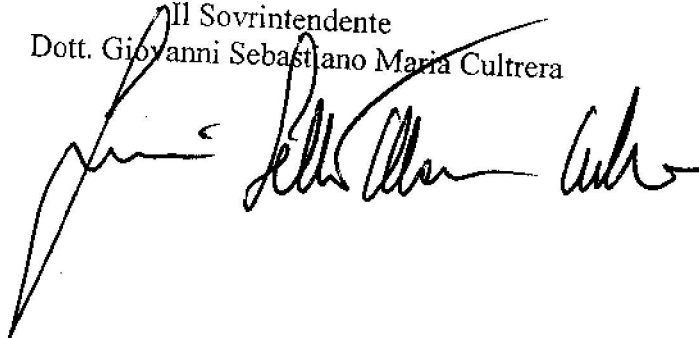
D I S P O N E

La parte narrativa, con gli allegati citati, fa parte integrante e sostanziale del presente atto per cui nello stesso si intende richiamata e trascritta:

- di autorizzare la richiesta prot. n° 1083 del 23/02/2026 della dipendente Simona Recupero, impiegata amministrativa a tempo indeterminato di 3° livello A, in atto presso il Settore Comunicazione dell'Ente, di effettuazione lavoro in modalità di smart working dal 01 aprile 2026 sino al 31 marzo 2027;
- di sottoscrivere l'accordo individuale con la dipendente Simona Recupero, come da Allegato 2;
- di ammettere la dipendente a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, secondo modalità, condizioni generali, obiettivi, modalità di valutazione previsti dall'Accordo Individuale sottoscritto, come da Allegato 2;

- che il presente atto amministrativo non comporta alcun impegno di spesa.
- nel rispetto della normativa riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni (D. Leg.vo n. 33/2013), pubblicare il presente provvedimento sulla sezione "Amministrazione trasparente", collocata nella home page del sito istituzionale.

Il Sovrintendente
Dott. Giovanni Sebastiano Maria Cultrera

A large, stylized handwritten signature in black ink, likely belonging to the official mentioned in the text above.