



# **SITRASB S.P.A.**

## **REGOLAMENTO ASSUNZIONI**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 1° marzo 2021

## INDICE

Indice.....	2
Premesse.....	3
1. Principi generali .....	4
2. Oggetto .....	4
3. Esclusioni.....	4
4. Requisiti minimi .....	4
5. Decentramento della selezione .....	5
6. Pubblicità e trasparenza della selezione.....	5
7. Obblighi procedurali .....	6
8. Selezione e valutazione.....	6
9. Accertamento della lingua francese .....	7
10. Esiti.....	7
11. Stabilizzazione e progressione interna del personale .....	8
11.1 Stabilizzazione del personale	
11.2 Progressione interna del personale	
12. Norme transitorie per le assunzioni a tempo indeterminato.....	10

## Premesse

---

SITRASB S.p.A. è una società in controllo pubblico partecipata per il 63,5% dalla Regione Autonoma Valle d'Aosta e risulta, pertanto, sottoposta alla disciplina di cui all'art. 19, comma 1, del D. Lgs. 175/2016 che prevede espressamente che *salvo quanto previsto dal citato decreto, ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle società a controllo pubblico si applicano le disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile, dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, ivi incluse quelle in materia di ammortizzatori sociali, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, e dai contratti collettivi* nonché a quella dell'art. 5 della L.R. 20/2016.

Il combinato disposto degli artt. 19, comma 2, del medesimo decreto e dell'art. 5 della L.R. 20/2016, prevede una disciplina specifica per le assunzioni del personale istituendo, da una parte, che le stesse possono avvenire esclusivamente mediante selezione pubblica in conformità ai principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, dall'altra, che per procedere all'assunzione è necessario che la società si doti di un provvedimento/regolamento di attuazione della citata normativa.

Quest'ultima fa, peraltro, generico riferimento al reclutamento del personale e risulta quindi applicabile sia alle assunzioni a tempo determinato, sia a quelle a tempo indeterminato.

Inoltre, per espressa previsione di legge (art. 19, comma 4, del citato decreto), i contratti di lavoro stipulati in assenza dei provvedimenti o delle procedure di cui sopra sono nulli, così risultando superate dal D. Lgs. 175/2016 e dalla L.R. 20/2016 le diverse norme del CCNL.

I rapporti di lavoro dei dipendenti di SITRASB S.p.A. sono regolamentati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del Codice Civile, dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, ivi incluse quelle in materia di ammortizzatori sociali, secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dai contratti collettivi applicabili.

### 1. Principi generali

---

Il presente regolamento viene adottato in attuazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. 175/2016, della legge. 165/2001 e della L.R. 20/2016 per la selezione del personale (tutti i lavoratori dipendenti che la Società intende assumere) da inquadrare nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato con l'Azienda.

SITRASB S.p.A, nel rispetto dei principi di cui al comma 3, dell'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, così come richiamato dall'art. 19, comma 2 del D. Lgs. 175/2016, effettua l'assunzione di personale dipendente a tempo determinato o indeterminato con le modalità di seguito riportate e con apposite selezioni in relazione alla professionalità ed alle mansioni richieste.

Le assunzioni presso SITRASB S.p.A., così come previsto dalla normativa regionale in vigore, sono subordinate all'accertamento della conoscenza della lingua francese, secondo le modalità stabilite dall'art. 9 del presente regolamento.

Il presente regolamento verrà pubblicato sul sito istituzionale della società [www.letunnel.com](http://www.letunnel.com), nella sezione *Società Trasparente*, sottosezione *Bandi di concorso* ed entrerà in vigore il giorno successivo all'approvazione dello stesso da parte del Consiglio di Amministrazione.

## **2. Oggetto**

---

Il presente regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le procedure generali per il reclutamento del personale ai sensi dell'art. 19, comma 2, del D.Lgs. 175/2016.

L'assunzione in servizio avviene con contratto individuale di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, pieno o parziale nel rispetto della normativa in materia, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente da Società e Consorzi Concessionari di Autostrade e Trafori applicato dalla Società e della posizione per la quale è stata effettuata la ricerca.

Ove previsto, il collocamento in organico del personale selezionato è preceduto da un periodo di prova della durata indicata dalla normativa contrattuale nazionale di categoria.

L'avviso di selezione indica se l'assunzione verrà effettuata:

- a) a tempo determinato;
- b) a tempo indeterminato;
- c) a tempo determinato con possibilità di conversione, prima della scadenza e salvo il buon rendimento del lavoratore, del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato. Il provvedimento di conversione darà atto delle motivazioni della conversione del contratto.

In caso di assunzioni a tempo determinato la scadenza contrattuale comporta, a tutti gli effetti, la cessazione del contratto.

## **3. Esclusioni**

---

In analogia a quanto disposto dall'art. 35 comma 2 della L. 165/2001 le assunzioni obbligatorie dei soggetti di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, avverranno per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, previa verifica della compatibilità dell'invaldità con le mansioni da svolgere.

La presente procedura non è applicabile per le assunzioni in occasione di acquisizioni di rami d'azienda, allorquando il lavoratore sia parte integrante del ramo d'azienda acquisito ed in generale tutte le procedure di assunzione che si inquadrino in operazioni societarie di natura straordinaria che possano interessare la Società, quali scissioni o fusioni.

## **4. Requisiti minimi**

---

L'ammissione al reclutamento ed alla selezione deve prevedere il rispetto dei seguenti requisiti minimi:

- Essere in possesso della cittadinanza italiana o di uno degli stati membri dell'Unione europea o di regolare permesso di soggiorno per lavoro;
- Godere dei diritti civili e politici;
- Non aver riportato condanne penali e non essere destinatario di provvedimenti che riguardano l'applicazione di misure di prevenzione, di decisioni civili e di provvedimenti amministrativi iscritti nel casellario giudiziale;
- Essere in possesso, laddove espressamente richiesto, del requisito della particolare e comprovata esperienza e specializzazione correlata al contenuto della prestazione richiesta;

- Non aver esercitato, nel corso degli ultimi tre anni di servizio, in qualità di dipendente pubblico, poteri autoritativi o negoziali per conto della pubblica amministrazione di appartenenza di cui SITRASB S.P.A. sia stata destinataria (art. 53 comma 16 ter del d. lgs 165/2001);
- Non aver subito, nel caso di precedenti rapporti di lavoro anche a tempo determinato con SITRASB S.p.A. o con altro ente pubblico, procedimenti disciplinari conclusi con il licenziamento per giusta causa;
- Aver dichiarato eventuali rapporti di parentela e/o affinità con altri dipendenti e/o amministratori di SITRASB S.p.A. e/o di soci di SITRASB S.p.A. e o società ad essa collegate.

## **5. Decentramento della selezione**

---

### **a) Fase di preselezione**

La preselezione delle procedure di reclutamento, qualora prevista dall'avviso di ricerca, potrà essere svolta da SITRASB S.p.A. oppure affidata di volta in volta a società esterne e specializzate nell'attività di reclutamento. In ogni caso dovrà essere svolta in conformità ai principi applicabili al caso specifico previsti dal comma 3 dell'art. 35 del D. Lgs. 165/2001.

I soggetti eventualmente chiamati ad esperire tale attività saranno resi noti all'interno dell'avviso di selezione pubblicato sul portale istituzionale di SITRASB S.p.A.: [www.letunnel.com](http://www.letunnel.com), nella sezione *Società Trasparente*, sottosezione: *Bandi di concorso* e sul sito della Regione Autonoma Valle d'Aosta.

### **b) Selezione**

A seguito dell'eventuale fase di preselezione i candidati ammessi verranno sottoposti alle prove selettive al fine di individuare i soggetti idonei all'assunzione. In esito alle prove selettive, qualora indicato nell'avviso di ricerca, SITRASB S.p.A. potrà istituire delle graduatorie aventi validità massima di anni tre.

## **6. Pubblicità e trasparenza della selezione**

---

Il reclutamento del personale è effettuato nel rispetto della pianta organica approvata dal Consiglio di Amministrazione.

Gli avvisi di selezione, sottoscritti dal Presidente della Società, dovranno contenere le seguenti indicazioni:

- Individuazione dei profili professionali al quale si riferisce la selezione;
- Trattamento economico e giuridico assegnato alla figura professionale da assumere nel rispetto del CCNL di categoria;
- Modalità di presentazione della domanda e termine di scadenza;
- Requisiti minimi soggettivi necessari per partecipare alla selezione;
- Eventuali precedenti esperienze lavorative richieste per poter partecipare alla selezione e valutazione della stessa;
- Modalità di espletamento della selezione e dell'eventuale preselezione;
- Soggetto incaricato dell'eventuale preselezione;
- I titoli di studio minimi richiesti per poter partecipare alla selezione e criteri di valutazione degli stessi;
- Eventuale esperienza richiesta per poter partecipare alla selezione e valutazione della stessa;
- I titoli o le esperienze lavorative che danno eventualmente luogo a precedenza o preferenza;
- Le materie oggetto delle prove selettive e la tipologia di eventuali prove pratiche.

Gli avvisi di selezione in questione saranno pubblicati nel sito web della Società *www.letunnel.com*, nella sezione *Società Trasparente*, sottosezione *Bandi di concorso*, nel sito della Regione Autonoma Valle d'Aosta ed eventualmente in testate giornalistiche e/o motori di ricerca di lavoro oltre che sul sito web del soggetto esterno eventualmente incaricato della preselezione.

## **7. Obblighi procedurali**

---

Le procedure di reclutamento del personale indette dalla Società, da espletare nel rispetto dei criteri fissati dall'articolo 35, comma 3 del D.lg. n. 165/2001, dovranno garantire:

- Il rispetto delle disposizioni “per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, di quelle in materia di “inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico” e del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza approvato dal Consiglio di Amministrazione;
- Adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove opportuno all'ausilio di agenzie di lavoro specializzate in reclutamento del personale e/o di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione (art. 7);
- Adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire (art. 7),
- Il rispetto delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici ai sensi del D. Lgs. n. 198/2006 s.m.i.;
- Il rispetto del principio di “non discriminazione” per ragioni legate alla razza, all'appartenenza etnica, alla religione, alle convinzioni personali, agli handicap, all'età, all'orientamento sessuale e, alle condizioni personali e sociali;
- Il rispetto del principio di competenza dei soggetti esaminatori nella materia oggetto di prova selettiva;
- Il rispetto della disciplina prevista in materia di utilizzo e trattamento dei dati personali ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679, oltre che da vari altri atti normativi italiani e dal Codice in materia di protezione dei dati personali (decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196), novellato dalle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679 tramite il Decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101, nonché il rispetto del divieto di indagini sulle opinioni politiche o sindacali o su fatti non rilevanti ai fini della valutazione delle capacità del lavoratore.

## **8. Selezione e valutazione**

---

La selezione avverrà con procedure che garantiranno l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la celerità dell'espletamento e saranno informate a criteri di imparzialità, oggettività e trasparenza.

Nel caso di preselezione dei candidati SITRASB S.p.A. o i soggetti esterni eventualmente incaricati dovranno individuare i soggetti ammessi alla successiva selezione attraverso criteri oggettivi. Qualora trattasi di prove preselettive scritte e/o orali le stesse dovranno essere identiche e/o di pari difficoltà per tutti i candidati. Qualora trattasi di individuazione dei candidati aventi determinati requisiti di esperienza e competenza detti requisiti dovranno essere resi noti nell'avviso di ricerca del personale. In questo caso la commissione di preselezione sarà formata dai responsabili di SITRASB S.p.A. per il settore di competenza o dai responsabili del soggetto esterno eventualmente incaricato. A conclusione del procedimento di preselezione, la commissione di prevalutazione redigerà un verbale ed una graduatoria dei partecipanti ammessi alla fase di selezione con indicazione del punteggio ottenuto nella preselezione.

La commissione di selezione sarà formata di volta in volta dai responsabili aziendali dei settori di competenza. La commissione potrà essere integrata con esperti esterni in caso di selezione di personale di elevata professionalità e specializzazione oltre che per l'accertamento delle lingue straniere.

La selezione sarà volta ad accertare non solamente la preparazione culturale e teorica, ma soprattutto e nel modo più oggettivo possibile, le effettive capacità e attitudini del candidato a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi dell'azienda.

L'esame dei candidati potrà essere condotto in forma orale e/o scritta. In entrambi i casi le domande di esame e/o le prove scritte cui verranno sottoposti i candidati saranno uguali o di pari difficoltà per tutti e verranno valutate con criteri omogenei in modo da portare alla formazione di un giudizio imparziale.

Il curriculum professionale illustrato dal candidato sarà valutato complessivamente tenendo conto della formazione e delle attività, culturali e professionali, ritenute significative, per analogia o connessione, per evidenziare il livello di qualificazione, idoneità ed attitudine dello stesso all'esercizio delle funzioni richieste dalla posizione offerta.

## **9. Accertamento della lingua francese**

---

L'assunzione è subordinata al superamento dell'accertamento della conoscenza della lingua francese e, per il caso di candidati aventi cittadinanza in uno degli stati membri dell'Unione Europea o, di candidati cittadini extra UE in possesso di regolare permesso di soggiorno, al superamento dell'accertamento della conoscenza della lingua italiana.

L'accertamento sarà effettuato mediante una prova, scritta e/o orale, identica per tutti i candidati e verrà tenuta da un membro esterno della commissione avente adeguata competenza e professionalità. Le prove verranno valutate con criteri omogenei in modo da portare alla formazione di un giudizio imparziale. Il livello di difficoltà di tale prova terrà conto dell'utilizzo che verrà effettuato in ambito lavorativo della lingua francese e del livello di inquadramento della posizione lavorativa ricercata.

L'avviso di selezione indica la modalità con cui verrà effettuato l'accertamento della lingua francese oltre che il livello di preparazione richiesta. Dalla prova selettiva sono esonerati i soggetti che sarebbero esonerati in caso di concorso regionale bandito per analogo livello.

## **10. Esiti**

---

Gli esiti della selezione con i punteggi ottenuti da ciascun candidato saranno tempestivamente resi noti agli interessati e pubblicati sul sito web della Società *www.letunnel.com*, nella sezione *Società Trasparente*, sottosezione *Bandi di concorso* e sul sito della Regione Autonoma Valle d'Aosta.

SITRASB S.p.A. potrà definire una graduatoria dei candidati valutati idonei, la cui durata sarà definita nell'avviso di selezione, comunque non superiore ad anni 3, cui far riferimento in caso di rinuncia alla copertura della posizione offerta da parte dei soggetti risultati vincitori, e comunque per eventuali assunzioni che si rendessero successivamente necessarie per uguali professionalità sia a tempo determinato che a tempo indeterminato.

Il trattamento economico annuo lordo onnicomprensivo, inclusa la parte variabile, dei dirigenti e dei dipendenti di SITRASB S.p.A. deve rispettare i limiti di cui alla normativa nazionale e regionale vigente in materia.

## **11. Stabilizzazione e progressione interna del personale**

---

Nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 19 D.Lgs. 19 agosto 2016 n. 175 e dei principi generali di:

- efficienza ed efficacia in termini di costo della forza lavoro;
- imparzialità;
- pubblicità e trasparenza

SITRASB S.p.A. ha facoltà di avvalersi degli istituti:

- a) della stabilizzazione del personale assunto secondo quanto previsto al precedente articolo 2, quarto capoverso, lettera c);
- b) della progressione verticale.

Nello specifico, al ricorrere delle condizioni di cui alle disposizioni che seguono, il reclutamento di personale a tempo indeterminato per la copertura di posti in organico resisi liberi ovvero la ricerca di nuove figure chiamate a svolgere funzioni e mansioni ulteriori rispetto a quelle esercitate dal personale al momento in forza alla Società, possono essere precedute da una verifica riguardo la possibilità di raggiungere i medesimi obiettivi mediante la stabilizzazione o la progressione di professionalità già presenti in organico.

Diverse delle professionalità di cui si avvale SITRASB S.p.A. richiedono specifiche ed elevate competenze tecniche; gli strumenti della stabilizzazione e della progressione verticale, laddove applicati nel rispetto dei principi elencati in precedenza, consentono di valorizzare e premiare l'esperienza maturata dalle risorse interne, di rafforzare elementi di competenza e stabilità dell'organico e di creare un'identificazione nella cultura della Società.

### **11.1. Stabilizzazione del personale**

---

La proposta di stabilizzazione del personale assunto secondo quanto previsto dal precedente articolo 2, quarto capoverso lett. c), è presentata dal Direttore al Presidente del Consiglio di Amministrazione previa verifica della sussistenza della necessaria copertura finanziaria e purché la possibilità sia prevista dal piano degli organici approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Il Direttore, sentito il Responsabile di Area di riferimento, formula detta proposta con relazione scritta recante specifica indicazione delle motivazioni per cui il dipendente si ritiene meritevole di stabilizzazione nonché dell'esistenza della necessaria copertura finanziaria.

La proposta viene trasmessa all'Organismo di Vigilanza di cui all'art. 6 d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 affinché possa svolgere gli eventuali approfondimenti che ritenga opportuni.

Il Presidente nel caso in cui intenda procedere con la stabilizzazione adotta specifico provvedimento motivato che, unitamente alla relazione del Direttore, sarà oggetto di pubblicazione sul sito istituzionale della Società all'interno della sezione "*Società Trasparente*".

Il provvedimento di conversione darà atto delle motivazioni a fondamento dello stesso.



## 11.2. Progressione verticale.

---

La possibilità che determinate posizioni vengano ricoperte mediante l'utilizzo dell'istituto della progressione verticale viene proposta, adducendo specifica motivazione a supporto, dal direttore e/o dai Responsabili di Area nell'ambito della ricognizione in merito ai fabbisogni del personale presentata al Presidente.

Il Presidente sottopone la valutazione al Consiglio di Amministrazione nell'ambito del piano degli organici.

Qualora il Consiglio decida di procedere con esplorazione riguardo la possibilità di coprire la posizione mediante progressione è tenuto a fornire puntuale motivazione e ad individuare nella delibera:

- il profilo professionale richiesto;
- il CCNL applicato;
- il livello di inquadramento contrattuale;
- i criteri di selezione;
- l'eventuale esternalizzazione della procedura di selezione mediante affidamento a società specializzate ovvero la gestione interna con nomina della Commissione Giudicatrice, secondo quanto disposto all'art. 8 del presente regolamento e dalla procedura "Gestione del Personale" del Modello di Organizzazione gestione e Controllo, adottato dalla Società;
- la durata di validità della graduatoria all'interno della quale, secondo l'ordine ivi previsto, potranno essere nominati senza ulteriori formalità, candidati per l'attribuzione di mansioni corrispondenti a quelle previste dalla prova selettiva nel caso di necessità aziendale per rinuncia, sostituzione, integrazione dell'organico e quant'altro.

Lo stralcio della seduta contenente la delibera e le motivazioni a supporto della stessa viene pubblicato sul sito istituzionale di SITRASB S.p.A., sezione "Società Trasparente".

La Società provvede a dare adeguata informazione riguardo le determinazioni del Consiglio predisponendo e pubblicando sul proprio sito istituzionale l'avviso di selezione esplorativa finalizzata alla progressione verticale.

Dell'avvenuta pubblicazione viene data notizia a tutti i dipendenti della Società a mezzo *mail*.

L'avviso di selezione contiene necessariamente:

- il profilo professionale richiesto;
- il CCNL applicato;
- il livello di inquadramento contrattuale;
- le mansioni che verranno svolte;
- i criteri di selezione;
- i requisiti generali minimi ed i requisiti speciali necessari per poter partecipare alla selezione;
- l'indicazione del fatto che il titolo di studio richiesto è il medesimo che sarebbe previsto in ipotesi di avviso pubblico di selezione nonché del fatto che, in caso di mancata partecipazione alla selezione da parte dei dipendenti di SITRASB S.p.A. ovvero di inidoneità degli stessi per mancanza dei requisiti richiesti, la Società procederà, al fine di ricoprire la medesima posizione, con avviso pubblico di selezione;
- le modalità di presentazione della domanda ed i termini di scadenza;
- le modalità di espletamento della prova/delle prove di selezione;
- le modalità di pubblicità degli esiti della stessa;
- l'indicazione della durata del periodo di prova cui sarà ammesso il vincitore con specifica del fatto che solo il superamento dello stesso, con conseguente accertamento dell'idoneità alle mansioni, consente l'assegnazione in via definitiva alla nuova qualifica/ del nuovo ruolo;

- la durata di validità della graduatoria finale.

Alla selezione potranno essere ammessi soltanto i dipendenti in possesso dei requisiti minimi.

La stessa avviene secondo le seguenti modalità selezionate, di volta in volta, in relazione alle accertate esigenze di SITRASB S.p.A.:

1. per titoli ed esami (prove scritte e orali);
2. per titoli, esami (prove scritte e orali) e prove di abilità pratiche;
3. per titoli e colloquio - prova orale.

Nel caso in cui un unico candidato risulti in possesso dei requisiti minimi per la partecipazione alla selezione la Società valuta l'opportunità di procedere con avviso pubblico di selezione ovvero se proseguire con la procedura interna. In questo caso si applicano necessariamente le modalità di selezione di cui ai precedenti punti 1 o 2 (a seconda delle esigenze della Società) al fine di garantire al meglio il rispetto del principio di selettività. Qualora il candidato, all'esito delle prove, non dovesse risultare idoneo la Società procede con avviso di selezione pubblica.

Le prove di esame cui verranno sottoposti i candidati saranno uguali o di pari difficoltà per tutti e verranno valutate con criteri omogenei in modo da portare alla formazione di un giudizio imparziale.

In ipotesi di esternalizzazione della procedura di selezione mediante affidamento a società specializzate, il soggetto incaricato dovrà applicare i criteri previsti dal presente regolamento e comunicare alla Società generalità e professionalità di coloro i quali gestiranno le varie fasi della selezione.

Per ogni fase della selezione deve essere redatto verbale.

All'esito della procedura di selezione il Presidente formalizza l'ammissione del vincitore al periodo di prova previsto dall'avviso di selezione definendo il mutamento temporaneo di mansioni al fine di consentire la verifica riguardo l'idoneità specifica alla funzione o al ruolo.

Nel corso di tutto il periodo di prova le mansioni affidate possono essere revocate con provvedimento motivato e con conseguente reinserimento nelle funzioni di provenienza e ripristino del precedente trattamento economico e normativo.

La graduatoria finale viene pubblicata sul sito istituzionale di SITRASB S.p.A., sezione "*Società Trasparente*".

## **12. NORME TRANSITORIE PER LE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO**

---

In materia di assunzioni a tempo indeterminato SITRASB S.p.A. si atterrà alla normativa vigente in materia ed in particolare a quanto disposto dall'art. 25, comma 4, del D. Lgs.175/2016 e dal decreto 9 novembre 2017 pubblicato in G.U. il 23 dicembre 2017.