Parte 1: Memoria giuridico-amministrativa sulla legittimità del reclutamento e del trattamento Economico "ad personam"

OGGETTO: Memoria tecnico-giuridica in ordine alla legittimità procedurale delle selezioni a tempo determinato, al regime di composizione della Commissione Giudicatrice (Art. 35-bis D.Lgs. 165/2001) e alle condizioni di ammissibilità del trattamento economico integrativo (*ad personam* / superminimo) per le figure operative di S.I.T.M. S.p.A.

1. Inquadramento sistematico della società In-House tra regime privatistico e vincoli pubblicistici

La S.I.T.M. S.p.A. (Società Incremento Turistico Molveno S.p.A.) si qualifica come società a partecipazione pubblica locale ad intero capitale pubblico, configurabile sotto il profilo economico e strutturale come società *in house* del Comune di Molveno, delegata alla gestione operativa delle infrastrutture e dei servizi di attrazione turistico-ricettiva e ristorativa della località. Dal punto di vista della qualificazione giuridica del regime di reclutamento e gestione delle risorse umane, la società si colloca all'intersezione tra la disciplina privatistica del lavoro d'impresa ed i vincoli pubblicistici posti a presidio delle risorse pubbliche impiegate:

- L'articolo 19, comma 1, del D.Lgs. 175/2016 (TUSP) sancisce l'applicazione delle disposizioni del Capo I, Titolo II, Libro V del Codice Civile e delle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle società a controllo pubblico.
- L'articolo 19, comma 2, del D.Lgs. 175/2016 e l'articolo 35, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 impongono alle società pubbliche l'adozione di criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità.
- L'articolo 35-bis del D.Lgs. 165/2001 introduce tutele imperative volte a prevenire fenomeni di corruzione nella formazione delle commissioni di concorso e di selezione.

L'applicazione coordinata di tali fonti normative impone che l'autonomia negoziale privatistica della società sia esercitata nell'alveo di un procedimento amministrativo vincolato nella fase pubblicistica di selezione, garantendo al contempo flessibilità gestionale nella fase esecutiva del rapporto lavorativo.

2. Il Vincolo dell'Evidenza Pubblica e la Sanzione di Nullità (Art. 19 TUSP)

L'art. 19, comma 2, del TUSP prescrive che le società a controllo pubblico debbano fissare preventivamente propri criteri selettivi oggettivi ed imparziali per il reclutamento del personale. La norma vieta in modo assoluto il ricorso ad assunzioni dirette o fondate su scelte fiduciarie (*intuitu personae*), a prescindere dalla durata del contratto di lavoro (sia esso a tempo indeterminato, determinato o stagionale).
Il vincolo procedurale non comporta l'assoggettamento rigido e formale al D.P.R. 487/1994 (regolante i concorsi della Pubblica Amministrazione), bensì l'obbligo di garantire un'evidenza pubblica comparativa fondata su adeguata pubblicità dell'avviso di selezione per un termine congruo (almeno 15-20 giorni) tramite canali trasparenti (sito aziendale e/o Albo Pretorio dell'Ente Socio), valutazione imparziale dei titoli e delle prove d'esame mediante una Commissione Giudicatrice, e pubblicazione delle graduatorie di merito.
L'inosservanza dei principi pubblicistici nell'assunzione comporta, ai sensi del comma 4 dell'art. 19 TUSP, la nullità di diritto del contratto di lavoro stipulato. Tale patologia negoziale determina non soltanto la caducazione del rapporto di lavoro con effetto *ex tunc*, ma espone gli amministratori ed i dirigenti responsabili a precisa responsabilità erariale dinanzi alla Corte dei Conti per l'indebito impiego di risorse societarie e comunali.

3. L'Imperatività dell'Art. 35-bis del D.Lgs. 165/2001 nella costituzione della Commissione giudicatrice

Un elemento essenziale per la legittimità della procedura selettiva risiede nella corretta costituzione della Commissione d'Esame. In ottemperanza all'art. 35-bis del D.Lgs. 165/2001 (introdotto dalla L. 190/2012 e confermato dai chiarimenti ANAC della Delibera 1201/2019 e dell'Atto del Presidente del 4 aprile 2023), sussiste un divieto assoluto di nomina per coloro che abbiano riportato condanne penali, anche non definitive, per i reati contro la Pubblica Amministrazione sanciti dal Capo I, Titolo II, Libro II del Codice Penale (artt. 314–335-bis c.p., quali peculato, concussione, corruzione, abuso d'ufficio laddove rilevante).
In merito all'ambito oggettivo e soggettivo di applicazione della norma, il divieto opera sia per i componenti titolari e supplenti della Commissione giudicatrice sia per i relativi segretari verbalizzanti. L'orientamento costante dell'ANAC evidenzia come l'effetto ostativo dell'art. 35-bis operi automaticamente anche nell'ipotesi in cui al condannato sia stata concessa la sospensione condizionale della pena. Diversamente dalle inconferibilità previste dall'art. 3 del D.Lgs. 39/2013, il divieto ex art. 35-bis D.Lgs. 165/2001 ha natura cautelare ed espleta efficacia *sine die*, fino all'eventuale sentenza di assoluzione (anche non definitiva) o all'intervento di un provvedimento di riabilitazione.
L'Organo Amministrativo di S.I.T.M. S.p.A., nel momento in cui formalizza l'atto di nomina dei componenti della Commissione, è tenuto ad acquisire preventivamente le dichiarazioni sostitutive di atto di notorietà (ex art. 47 D.P.R. 445/2000) attestanti l'assenza di condanne penali per reati contro la P.A.. L'assenza di tale verifica inficerebbe la legittimità dell'organo selettivo, travolgendo in via derivata gli atti concorsuali e le graduatorie approvate.

4. Analisi sull'ammissibilità del trattamento economico "Ad Personam" / Superminimo

L'attribuzione di un trattamento economico integrativo (*ad personam* o superminimo) in aggiunta ai minimi tabellari del CCNL di settore costituisce uno dei temi più complessi nella gestione delle risorse umane nelle società *in house*.
La giurisprudenza della Corte di Cassazione e della Corte dei Conti traccia una netta distinzione in base all'inquadramento del personale coinvolto. Con specifico riferimento al personale dirigenziale, le recenti pronunce di legittimità (cfr. Cass. 27 gennaio 2025 e Cass. n. 6422/2025) sanciscono la rigida nullità dei patti individuali volti ad attribuire superminimi o trattamenti integrativi non previsti dalla contrattazione collettiva. Ciò in quanto, ai sensi del D.L. 112/2008 (conv. in L. 133/2008), il trattamento retributivo dei dirigenti pubblici e delle società ad essi equiparate è vincolato alle fonti collettive ed ai limiti posti dalla legge.

Diversamente, per il personale non dirigenziale ed operativo specializzato (come Direttore Operativo Liv. 1), la Suprema Corte (cfr. Cass. Civ., Sez. Lav., 27 settembre 2023, n. 27466) ha chiarito che l'art. 19 del D.Lgs. 175/2016 fissa una regola di comportamento gestionale per gli amministratori, ma non commina la nullità automatica dei trattamenti economici migliorativi pattuiti individualmente, purché tali trattamenti non violino direttive ed istruzioni espresse dell'Ente Socio controllante.
Affinché l'erogazione di un elemento *ad personam* o superminimo nei confronti del personale operativo qualificato risulti pienamente esente da rilievi di illegittimità o di danno erariale dinanzi alla Magistratura Contabile (cfr. Corte dei Conti, Sez. Controllo Lombardia n. 214/2019; Sez. Controllo Veneto n. 98/2020), devono concorrere quattro condizioni sostanziali:

1. **Benchmarking retributivo e congiuntura del mercato del lavoro**: Nel settore della ristorazione ed accoglienza turistica della Provincia Autonoma di Trento (ed in particolare nel polo turistico di Molveno), la retribuzione tabellare stabilita dal CCNL di categoria risulta spesso non competitiva rispetto ai valori reali di mercato. Il solo minimo contrattuale determinerebbe l'impossibilità di attrarre o trattenere figure professionali aventi competenze elevate. L'integrazione retributiva trova la sua causa giustificativa nella necessità aziendale di allineare l'offerta alle retribuzioni di mercato per garantire la continuità dei servizi.
2. **Correlazione con responsabilità operative e obiettivi aziendali**: L'elemento *ad personam* non deve configurarsi come una concessione arbitraria o a pioggia, ma deve essere formalmente collegato ad un

incremento delle responsabilità operative (es. responsabilità diretta del *Food & Beverage Cost*, supervisione rigorosa dei piani di autocontrollo HACCP, coordinamento del personale) ovvero al raggiungimento di specifici target gestionali.

3. **Rispetto dei vincoli finanziari e direttive del Socio Unico (Art. 19, c. 5, TUSP)**: L'ammontare del superminimo erogabile deve rientrare nei tetti di spesa previsti dal Piano del Personale e dal Budget d'Esercizio deliberato dall'Organo Amministrativo di S.I.T.M. S.p.A. e risultare coerente con le direttive economico-finanziarie impartite dal Comune di Molveno.
4. **Trasparenza procedurale e motivazione dell'atto**: L'attribuzione e la quantificazione del superminimo devono essere debitamente motivate nella deliberazione dell'Organo Amministrativo e nella lettera di assunzione, evidenziando la convenienza economica dell'operazione e l'adeguatezza rispetto alle competenze riscontrate in sede selettiva.

5. Quadro comparativo retributivo e parametri CCNL Turismo - Pubblici Esercizi

A supporto delle valutazioni istruttorie dell'Organo Amministrativo, si riportano i parametri minimi ed i profili di inquadramento previsti dal *CCNL Pubblici Esercizi, Ristorazione e Turismo*:

Livello Contrattuale	Profilo Professionale Corrispondente	Retribuzione Base Mensile Lorda Tabellare	Prospettiva Incrementi Salariali CCNL	Giustificazione Operativa dell'Ad Personam / Superminimo
Livello 1 / Quadro B	**Direttore Operativo**	~ € 1.992,50 - € 2.107,68	Aumenti scaglionati previsti fino a dicembre 2027	Responsabilità complessiva di struttura, coordinamento risorse umane, *cost control* e HACCP.

6. Vademecum Operativo e Raccomandazioni Strategiche per l'Organo Amministrativo

Al fine di garantire la piena regolarità dell'iter selettivo ed escludere il rischio di sanzioni di nullità o di contestazioni di danno erariale, l'Organo Amministrativo di S.I.T.M. S.p.A. deve attenersi alle seguenti indicazioni operative:

- Pubblicare l'Avviso Selettivo comparativo sul sito internet aziendale (sezione *"Società Trasparente"*) e/o richiederne la pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune di Molveno per un periodo non inferiore a 15-20 giorni.
- Nominare formale Commissione Giudicatrice composta da tre esperti, previa acquisizione da parte di ciascun componente e del segretario della dichiarazione sostitutiva attestante l'insussistenza delle cause ostative ex art. 35-bis D.Lgs. 165/2001 (assenza di condanne per reati contro la P.A.).
- Garantire la tracciabilità delle operazioni selettive con accurata verbalizzazione delle valutazioni dei titoli (max 40 punti) e delle prove orali (max 60 punti), verificando il raggiungimento della soglia idoneativa di 42/60 punti per i candidati inseriti in graduatoria.
- Nell'atto negoziale d'assunzione dei vincitori, formalizzare la clausola d'attribuzione del superminimo integrativo precisandone la tipologia (assorbibile o non assorbibile), l'analitica motivazione correlata alle responsabilità ed al valore di mercato, ed attestandone la sostenibilità economica nell'ambito del budget aziendale approvato.

Parte 2: Avviso Pubblico di Selezione Selettiva del Personale

S.I.T.M. S.p.A. - Società Incremento Turistico Molveno S.p.A.

Società a partecipazione pubblica interamente/prevalente controllata dal Comune di Molveno Soggetta ad attività di direzione e coordinamento del Comune di Molveno Sede Legale: Molveno (TN) | Codice Fiscale e Partita IVA: 00123450228

Avviso Pubblico di Selezione Comparativa per Titoli ed Esami

Procedura selettiva ad evidenza pubblica finalizzata alla formazione di graduatorie di merito per il reclutamento di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato per le seguenti figure professionali:

- **Profilo A:** N. 1 **Direttore Operativo di Struttura Ricettiva e Ristorativa** (Inquadramento: Livello 1 / Quadro B - CCNL Turismo - Pubblici Esercizi)

Art. 1 – Oggetto dell'Avviso e Quadro Contrattuale

S.I.T.M. S.p.A., in esecuzione delle determinazioni dell'Organo Amministrativo, del **Regolamento Organico del Personale adottato da S.I.T.M. S.p.A. ed approvato dal C.d.A. il 21 dicembre 2019 (art. 17)**, e nel rispetto delle prescrizioni di cui all'art. 19 del D.Lgs. 19 agosto 2016, n. 175 (TUSP) e all'art. 35, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, indice una procedura selettiva pubblica comparativa per titoli ed esami.

La selezione è volta all'assunzione a tempo determinato per le esigenze gestionali ed operative dei complessi turistico-ricettivi, delle aree e delle strutture gestite dalla Società nel territorio del Comune di Molveno.

L'inquadramento giuridico ed economico è regolato dalle normative vigenti in materia di lavoro e previdenza nonché dal **CCNL Turismo - Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo**. La Società, previa motivata deliberazione dell'Organo Amministrativo e nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle direttive economico-finanziarie stabilite dall'Ente Socio (Comune di Molveno) ai sensi dell'art. 19, comma 5, del D.Lgs. 175/2016, si riserva la facoltà di concordare un elemento retributivo integrativo *ad personam* (superminimo assorbibile o non assorbibile).

Profilo Professionale	Inquadramento CCNL Turismo	Orario di Lavoro	Natura del Contratto
Profilo A: Direttore Operativo	Livello 1 (o Quadro B)	Tempo Pieno (40 ore)	Tempo Determinato

Art. 2 – Mansioni Generali e Trasversali

In linea generale e in base alle esigenze gestionali ed operative della Società, le prestazioni lavorative da espletare comprendono:

1. Svolgimento delle attività proprie della qualifica professionale richiesta (Direttore operativo), secondo le mansioni, le responsabilità e il livello di autonomia connessi al ruolo ricoperto;
2. Gestione, utilizzo, allestimento, cura e riordino delle attrezzature, degli spazi e delle strutture di competenza, assicurandone il corretto funzionamento e mantenimento in condizioni di ordine, pulizia ed efficienza;
3. Collaborazione e coordinamento con il personale della Società e, per quanto di competenza, con clienti, fornitori e soggetti esterni, al fine di garantire il regolare svolgimento delle attività e la qualità dei servizi erogati;
4. Attività di assistenza e gestione dei rapporti con la clientela, ove connesse alle mansioni assegnate, assicurando cortesia, disponibilità e professionalità;
5. Rispetto degli standard aziendali di qualità, igiene, sicurezza e organizzazione, nonché delle disposizioni normative vigenti e delle procedure interne adottate dalla Società.

Art. 3 – Requisiti Generali di Ammissione

Per l'ammissione alla procedura selettiva è richiesto il possesso, alla data di scadenza del termine per la presentazione della candidatura, dei seguenti requisiti generali:

1. Cittadinanza italiana, ovvero di uno Stato membro dell'Unione Europea, ovvero cittadinanza di Paesi terzi con regolare permesso di soggiorno ed autorizzazione allo svolgimento di attività lavorativa subordinata in Italia.
2. Età non inferiore ad anni 18.
3. Godimento dei diritti civili e politici.
4. Assenza di condanne penali passate in giudicato per reati che ostacolino la costituzione del rapporto di lavoro con una Pubblica Amministrazione o con Società a controllo pubblico.
5. Inesistenza delle condizioni ostative previste dall'art. 35-bis del D.Lgs. 165/2001 (delitti contro la P.A.).
6. Non essere stati destituiti, dispensati, licenziati o dichiarati decaduti da un impiego presso una P.A. o Società Partecipata per persistente insufficiente rendimento o motivi disciplinari.
7. Idoneità fisica ed incondizionata allo svolgimento delle mansioni proprie del profilo professionale per cui si concorre.

Art. 4 – Requisiti Specifici e Competenze

- **Profilo A: Direttore Operativo di Struttura Ricettiva / Ristorativa**
  - *Titolo di studio:* Diploma di Istruzione Secondaria Superiore ovvero Laurea (Triennale o Magistrale) in discipline economiche, gestionali, turistiche o equipollenti.
  - *Esperienza e competenze:* Comprovata esperienza professionale (almeno triennale) in ruoli di direzione o coordinamento operativo. Gestione del personale, pianificazione turni, Food & Beverage Cost, controllo margini operativi, approvvigionamenti, applicazione procedure HACCP e conoscenza delle lingue straniere per la gestione dei rapporti con la clientela.

Art. 5 – Modalità e Termini di Presentazione della Domanda

La domanda di partecipazione, redatta conformemente al modello (Fac-simile disponibile sul sito istituzionale **www.sitm.it** – sezione *"Bandi di concorso"*), deve pervenire entro e non oltre le **ore 12:00 del giorno 20 novembre 2026**, a pena di esclusione.

Modalità di invio:

A mezzo Posta Elettronica Certificata (PEC) all'indirizzo: **sitm.molveno@pec.it**, recante nell'oggetto la dicitura: *"Candidatura Selezione Personale SITM SpA – Profilo A"*.

Documenti da allegare obbligatoriamente:

1. Curriculum Vitae et Studiorum aggiornato, datato e firmato (con evidenza dell'esperienza lavorativa e della conoscenza delle lingue straniere);
2. Copia fotostatica di un documento di identità in corso di validità;
3. Copia di **brevetti, diplomi, certificazioni e attestazioni** in possesso del candidato (es. attestati HACCP, sicurezza D.Lgs. 81/2008, qualifiche professionali);
4. Dichiarazione sostitutiva di certificazione e di atto di notorietà (ai sensi del D.P.R. 445/2000) attestante il possesso dei requisiti generali e specifici.

Art. 6 – Criteri di Valutazione dei Candidati e Prova d'Esame

Ai sensi dell'**art. 17 del Regolamento Organico del Personale di SITM S.p.A.**, la selezione avverrà mediante la valutazione comparativa del curriculum vitae, dei titoli ed esperienze, integrata da un colloquio tecnico-motivazionale.

In conformità al Regolamento aziendale, nella **Valutazione dei Titoli e del Curriculum** si terrà conto in particolare di:

- Attinenza dell'esperienza lavorativa rispetto alle specifiche mansioni da svolgere;
- Grado di conoscenza delle **lingue straniere**;
- Esperienza lavorativa retribuita maturata con rapporto di lavoro subordinato, contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato o contratto di collaborazione in mansioni equivalenti a quelle richieste, **svolta anche presso la scrivente Società (S.I.T.M. S.p.A.)**.

La Commissione dispone di un totale di **100 punti**, così ripartiti:

Fase Selettiva	**Punteggio Massimo**	**Dettaglio dei Criteri di Attribuzione Punti**
1. Valutazione Titoli e CV *(ex art. 17 Reg. Personale)*	**Max 40 Punti**	• **Titoli di studio, brevetti e attestati professionali:** max 10 punti. • **Esperienza lavorativa pertinente** (subordinata, somministrazione, collaborazione, compresi i servizi pregressi presso SITM S.p.A.): max 20 punti. • **Competenze linguistiche e certificazioni** (HACCP, Sicurezza D.Lgs. 81/08): max 10 punti.
2. Colloquio Tecnico-Motivazionale	**Max 60 Punti**	• **Quesiti tecnici** sulle mansioni operative e gestione strutture/attrezzature: max 30 punti. • **Normative igienico-sanitarie (HACCP) e sicurezza:** max 15 punti. • **Capacità relazionali, gestione del cliente e dello stress:** max 15 punti.

*Il colloquio d'esame si intende superato qualora il candidato consegua una votazione non inferiore a **42/60 punti**.*

Art. 7 – Formazione della Graduatoria e Stipula del Contratto

A conclusione dei lavori, la Commissione redige la graduatoria finale di merito per ciascun profilo professionale. Le graduatorie, approvate con provvedimento del Legale Rappresentante di S.I.T.M. S.p.A., sono pubblicate sul sito internet aziendale **www.sitm.it** (sezione *"Bandi di concorso"* e *"Società Trasparente"*) e all'Albo Pretorio del Comune di Molveno.

La Società procederà all'assunzione del candidato vincitore con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, previa verifica della veridicità delle dichiarazioni rese. L'assunzione è condizionata al superamento del periodo di prova previsto dal CCNL applicato.

Art. 8 – Trattamento Dati, Parità di Genere e Tutela Giurisdizionale

Ai sensi del Regolamento UE 2016/679 (GDPR) e del D.Lgs. 196/2003, i dati personali forniti saranno trattati esclusivamente per le finalità legate alla gestione della procedura selettiva.

La Società garantisce pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e per il trattamento sul lavoro, come previsto dall'**art. 57 del D.Lgs. 165/2001** e dal D.Lgs. 198/2006.

Avverso gli atti della selezione è possibile proporre ricorso dinanzi al Giudice del Lavoro competente per territorio o al Tribunale Amministrativo Regionale (T.A.R. di Trento) per i profili inerenti la regolarità della procedura ad evidenza pubblica.

Molveno, lì 03 novembre 2026

S.I.T.M. S.p.A.
Il Legale Rappresentante
(Ezio Donini)