



# *PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA ANNI 2019 - 2021*

*Aggiornamento annuale*



Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 30 gennaio 2019

## *Sommario*

---

1.INTRODUZIONE.....	3
Premessa.....	3
Gli obiettivi strategici del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.....	5
Il Quadro Normativo.....	8
La Politica Anticorruzione .....	10
2.ANALISI DEL CONTESTO .....	17
2.1 IL CONTESTO INTERNO.....	18
L’Organizzazione Aziendale.....	18
Il Consiglio di Amministrazione.....	21
Il Direttore Generale.....	22
Il Collegio Sindacale ed il Revisore Legale.....	22
Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza .....	22
Il Personale Dipendente.....	24
Il “RASA” .....	25
2.2 IL CONTESTO ESTERNO.....	26
3. AZIONI E MISURE PER LA PREVENZIONE.....	28
3.1 Organizzazione del Sistema di Prevenzione della Corruzione.....	28
3.2 Ponderazione dei rischi e definizione delle priorità di trattamento dei rischi più rilevanti.....	29
3.3 Impostazione delle misure per il trattamento del rischio.....	29

3.4 Mappatura dei processi e delle funzioni.....	30
3.5 Misure di Prevenzione.....	35
Trasparenza.....	35
La Politica Anticorruzione.....	39
Codice Etico.....	39
Rotazione del personale.....	40
Astensione in caso di conflitto di interesse.....	40
Revolving doors.....	41
Conferimento di incarichi istituzionali ed extraistituzionali.....	42
Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali.....	42
Whistleblower.....	43
Formazione del personale.....	44
Accesso Civico.....	45
La Posta Elettronica Certificata.....	46
4. ENTRATA IN VIGORE.....	47

## 1. INTRODUZIONE

---

### Premessa

L'attuale aggiornamento triennale del Piano di Prevenzione della Corruzione della Multiss S.p.A. è stato coordinato dalla Responsabile Anticorruzione e Trasparenza Rag. Giovanna Maria Rassu, sulla base della normativa in materia di anticorruzione e trasparenza ed in particolare dalla L. 190/2012 e dal Decreto Legislativo 97/2016, nonché dai provvedimenti emanati dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, e approvato dal Consiglio di Amministrazione con Delibera del 30 gennaio 2019.

Il Piano 2019-2021 costituisce un aggiornamento del primo PTPC adottato dalla Multiss S.p.A. con verbale del C.d.A. del 10/02/2014, del secondo aggiornamento approvato dal C.d.A. il 18/12/2014, del terzo aggiornamento approvato dal C.d.A. il 22/01/2016, del quarto aggiornamento approvato dal C.d.A. il 22/02/2017 e del quinto aggiornamento approvato dal C.d.A. il 31/01/2018.

Un primo *step* del presente Piano è rappresentato dall'attuazione delle misure contenute nel PTPC 2018. Come riportato nella Relazione annuale 2018, le misure hanno riguardato l'adozione di un sistema di monitoraggio interno che ha interessato tutti gli ambiti di competenza corrispondenti ai principali "centri di costo".

In particolare sono state attuate le misure generali relative a:

1. l'adozione di un sistema di distinzione delle competenze attribuite ai responsabili preposti ai settori di attività;
2. l'adozione dal 2014 del proprio Codice Etico di Comportamento;
3. monitoraggi semestrali del personale dipendente, comprese le attività di riorganizzazione aziendale e provvedimenti disciplinari;
4. monitoraggi semestrali di cassa, valori bollati, registro prima nota;
5. monitoraggi semestrali degli affidamenti diretti, appalti, gare;
6. l'adozione di un sistema trasparente, anche attraverso l'aggiornamento dei dati pubblicati nella sezione "Trasparenza";
7. acquisizione e pubblicazione delle dichiarazioni sostitutive, CV, delibere Assembleari, delibere C.d.A., informazioni personale dipendente, bilanci, consulenze.

Nel quadro generale delle misure per contrastare la corruzione individuate nel PTPC 2018-2020 non si riscontrano fattori che hanno direttamente ostacolato l'azione del Responsabile. Con l'attuale organizzazione aziendale che comprende complessivamente al 31/12/2018 n.143 dipendenti, suddivisi in macro aree di attività corrispondenti ad equivalenti responsabilità di servizio, ricomprese in un'unica Direzione Generale e Direzione Tecnica, non si ravvisa l'adozione di ulteriori atti organizzativi.

Il secondo step del presente Piano è rappresentato dall'individuazione delle misure attuative valide per il triennio 2019-2021, partendo dall'analisi degli attuali contesti - esterno ed interno della Multiss S.p.A. - e definendo pertanto gli obiettivi societari da raggiungere e le attività da porre in essere nel triennio 2019-2021.

## *Gli obiettivi strategici del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione*

---

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTCP) costituisce lo strumento di pianificazione delle misure che La Multiss S.p.A. intende attuare per prevenire la corruzione e l'illegalità nell'ambito di tutta la sua attività.

In continuità rispetto ai precedenti documenti a valenza triennale, il presente Piano persegue una risposta articolata e sistemica al fenomeno corruttivo e di cattiva amministrazione.

Del resto, che la corruzione resti un fenomeno tristemente molto diffuso nel nostro paese è qualcosa di noto e comprovato nei rapporti nazionali ed internazionali. "La corruzione, infatti, è causa di ingenti costi economici ma anche sociali, perché determina la compromissione del principio di uguaglianza, minando le pari opportunità dei cittadini, così da rivelarsi uno dei fattori di disgregazione sociale. L'obiettivo di restituire qualità e autorevolezza alla pubblica amministrazione (centrale e periferica) passa, dunque, anche per il contrasto alla corruzione, da intendere peraltro in senso ampio, in essa ricomprendendo anche episodi che - sebbene inidonei ad integrare la fattispecie penale - sono comunque espressione di maladministration" (cit. "Rapporto della Commissione nazionale per lo studio e l'elaborazione di proposte in tema di trasparenza e prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione istituita presso il Ministero della Funzione Pubblica").

Non stupisce, quindi, che le scelte legislative effettuate con la Legge n.

190/2012 e il decreto legislativo n. 33/2013, come recentemente modificati dal legislativo n. 97/2016, si incrociano con il comune sentire ed assumono, per questo, un valore simbolico che va al di là dei contenuti della normativa in questione.

In questo contesto, il presente Piano analogamente al precedente vuole dare una risposta articolata e sistemica al fenomeno corruttivo e di cattiva amministrazione facendo riferimento ad un ambito di azione più ampio rispetto a quello relativo ai reati contro la pubblica amministrazione previsti dal codice penale. Un ambito di intervento così esteso che fa sì che l'applicazione della normativa in questione comporti per la Multiss S.p.A. molteplici attività su più piani (trasparenza, organizzazione interna, procedimenti, incarichi, gestione del personale, formazione, sistema degli obiettivi, valutazione dei risultati, ecc); attività molto onerose sul piano organizzativo ed applicativo dovendo, peraltro, non sostituirsi ma integrarsi ai modelli e strumenti già esistenti per prevenire e reprimere fenomeni di illegalità e comportamenti eticamente non ineccepibili.

Al contempo, il presente Piano differisce da quelli precedenti essendo strumento dinamico, che muta con l'evolversi della struttura societaria cui pertiene, in relazione ai cambiamenti che intervengono e al progredire della strategia di prevenzione. In tal senso, il presente Piano è, ancor più di quello precedente, atto programmatico che non costituisce un insieme astratto di previsioni e misure, ma tende alla loro concreta attuazione in modo coordinato rispetto al contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nella Società.

Ciò al fine di conseguire gli obiettivi strategici di seguito indicati e che, a norma dell'art. 1, comma 8, della Legge n. 190/2012, sono posti alla base del presente Piano e dell'intera programmazione strategico-gestionale della Multiss S.p.A:

- ridurre le possibilità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di far emergere gli eventuali casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione;
- promuovere (sempre più) la cultura della legalità e dell'etica pubblica;
- rafforzare il coordinamento tra gli attori interni del sistema definendo disposizioni organizzative
- specifiche che definiscono, per ciascun soggetto, ruolo, funzioni e responsabilità.
- dare attuazione ad un ciclo "integrato" per la promozione dell'integrità, della legalità e della trasparenza garantendo un maggior collegamento tra PTPC e Modello di organizzazione e gestione di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

La crescente consapevolezza dei possibili danni causati dalla corruzione ha sollecitato l'azienda a definire ulteriori strategie e azioni tese a ridurre il rischio e gli impatti, anche tenendo conto dell'utilità di disporre di uno strumento normativo efficace.

La Multiss S.p.A. ha scelto pertanto di uniformarsi ai requisiti della UNI ISO 37001 e, conseguentemente, certificare il proprio Sistema di Gestione Anticorruzione entro Marzo 2019.



La norma UNI ISO 37001 infatti costituisce uno standard di gestione che coadiuva il conseguimento di rilevanti benefici nella lotta contro la corruzione e rappresenta un'opportunità per l'azienda di sviluppare una cultura di trasparenza, conformità e integrità.

### *Il Quadro Normativo*

---

Il riferimento normativo del PTPCT 2019-2021 della Multiss S.p.A. viene adottato tenuto conto delle indicazioni disponibili alla data di approvazione, in particolare da:

- Decreto Legislativo n. 97 del 25 maggio 2016 *“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*;
- Delibera ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017 *“Approvazione definitiva dell'aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione”*;
- Delibera ANAC n. 1134 del 8 novembre 2017 *“Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”*;

- Delibera ANAC n. 382 del 12 aprile 2017” Sospensione dell’efficacia della delibera n.241/2017 limitatamente alle indicazioni relative all’applicazione dell’art. 14 co. 1 lett. c) ed f) del d.lgs. 33/13 per tutti i dirigenti pubblici”;
- Determinazione n. 241 del 08/03/2017 *“Linee guida recanti indicazioni sull’attuazione dell’art. 14 del d.lgs. 33/2013 «Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali» come modificato dall’art. 13 del d.lgs. 97/2016”*;
- Delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016 *“Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D. Lgs. 33/2013 come modificato dal D. Lgs. 97/2016”*;
- Delibera ANAC n. 1309 del 28 dicembre 2016 *“Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all’accesso civico di cui all’art. 5 c. 2 del D. Lgs. N. 33/2013”*;
- Determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015 *“Linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”*;
- Decreto Legislativo n. 33 del 14 marzo 2013 *“Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche*

*amministrazioni”;*

- Decreto Legislativo n. 39 del 8 aprile 2013 recante *“Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”;*
- Delibera CIVIT n. 72 del 11 settembre 2013 *“Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione”* e intervenuta intesa, in data 31 luglio 2013, tra governo, regioni ed enti locali, per l'attuazione dell'art. 1, commi 60 e 61, della L. 190/2012, secondo le linee di indirizzo dettate dalla CIVIT;
- Legge n. 190 del 6 novembre 2012, *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.*

Per ulteriori approfondimenti in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e accesso civico si rimanda al sito dell'ANAC <http://www.anticorruzione.it>.

## ***LA POLITICA ANTICORRUZIONE***

---

### ***a. SCOPO***

La Politica della prevenzione della corruzione di Multiss S.p.A., con specifico riferimento a tutte le norme vigenti relative all'anticorruzione applicabili all'Organizzazione ed in particolare alla norma UNI ISO 37001, al D. Lgs.

231/01 ed alla Legge 190/12 del 06.11.2012, che regolamentano, tra le altre, le azioni volte alla lotta nei confronti del fenomeno della Corruzione, prevede i seguenti aspetti:

- Comportamenti vietati
- Gestione dei casi ambigui
- Assistenza al personale

Multiss quindi vieta la corruzione, richiede che i rapporti diretti od indiretti con la Società avvengano nel rispetto delle normative vigenti in materia di anticorruzione.

Per tale ragione, la Società si è data degli obiettivi per la prevenzione della corruzione il cui grado di raggiungimento è riesaminato annualmente e se del caso aggiornato e migliorato.

Multiss si impegna a soddisfare i requisiti del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione tramite il rispetto di quanto previsto dal presente manuale, incoraggiando le segnalazioni di sospetti in buona fede, o sulla base di una convinzione ragionevole e confidenziale, senza timore di ritorsione in ottemperanza anche alla normativa del Whistleblowing.

Per ogni caso di seguito non regolamentato e/o per ogni chiarimento necessario è possibile rivolgersi al Servizio Legale aziendale, al Comitato Anticorruzione oppure all'OdV, che hanno autorità e poteri indipendenti dagli Organi apicali della Società per l'applicazione di quanto previsto dal presente manuale.

Le eventuali violazioni delle regole sancite dal presente Codice e politica

anticorruzione saranno oggetto di procedimento disciplinare, oltre che, se ve ne fossero i presupposti, denunciati all'autorità competente.

La presente politica è:

- disponibile sul sito internet [www.multisspa.com](http://www.multisspa.com)
- disponibile per tutti i collaboratori sul sito intranet aziendale, oltre che affisso in tutte le bacheche aziendali presso le Sedi ed i cantieri operativi
- per i soci in affari ed i portatori di interesse è richiamata ed inserita nei rispettivi contratti e disponibile sul sito internet [www.multisspa.com](http://www.multisspa.com)

*b. AMBITO DI VALIDITÀ*

Tali disposizioni hanno validità per l'intera struttura organizzativa aziendale e si applicano a tutti i soggetti che hanno un rapporto di qualunque natura instaurato con la Società Multiss.

*c. CONDOTTE VIETATE*

Di seguito sono elencate le condotte assolutamente vietate che non possono essere commesse neanche attraverso il tramite di terze persone, come agenti, rappresentanti, consulenti, partner di ATI, subcontraenti etc.

Tali regole devono essere rispettate nell'ambito dei rapporti con Clienti Pubblici e Privati, Pubblici Ufficiali, Fornitori, o qualsiasi altro soggetto terzo con cui si entri in contatto durante lo svolgimento della propria attività svolta per conto di Multiss S.p.A..

In particolare, sono vietate le seguenti condotte:

- a) qualsiasi pagamento e/o promessa di somma di denaro per ottenere, trattenere o manovrare il business od assicurarsi qualsiasi altro vantaggio illecito per sé o per Multiss;
- b) qualsiasi forma di vantaggio illecito (versamento di contributi non trasparenti e usati come strumento di corruzione) e/o sponsorizzazione illecita (sponsorizzazioni non trasparenti e usate come strumento di corruzione);
- c) qualsiasi erogazione di contributi politici (uso di risorse aziendali per attività politiche) se non espressamente dichiarati secondo la normativa vigente;
- d) qualsiasi offerta o ricezione di doni, ospitalità o rimborsi (beni materiali o immateriali offerti o ricevuti che influenzano le operazioni di business e non sono ragionevoli e fatti in buona fede) che non rientrano nella normale gestione del rapporto commerciale, che non sono ragionevoli ed appropriati in termini di tipologia e importo e il cui valore è tale da influenzare in maniera illecita l'esito dell'affidamento di un incarico o di altre transazioni poiché sproporzionato rispetto al valore dell'incarico o di altre transazioni stesse. In ogni caso è vietata qualsiasi offerta o ricezione di beni materiali o immateriali che non siano di modico valore.
- e) tutte le regalie destinate ai Dipendenti e/o Collaboratori della Società che non rientrino nella normale gestione di un corretto rapporto

commerciale, dovranno essere restituite al mittente.

f) qualsiasi tipo di sconto (omaggio o merce del valore di sconto) non strettamente legato ad una transazione commerciale e non diretto al legittimo beneficiario ovvero, il Cliente.

Qualsiasi eccezione dovrà essere ampiamente registrata e documentata. Le note di credito nello specifico non sono da considerarsi un dono.

g) sono possibili solo contributi e sponsorizzazioni strettamente legati a eventi di presentazione e promozione aziendale comunicati od approvati dal CdA.

h) qualsiasi atto e/od omissione degli amministratori, dei direttori generali, dei dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, dei sindaci e dei liquidatori posto in essere in violazione degli obblighi inerenti il loro ufficio o degli obblighi di fedeltà che cagioni nocumento alla Società, a seguito della promessa di denaro o dazione di altra utilità, per sé o per altri.

L'Organizzazione si impegna a:

a) soddisfare tutti i requisiti del Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione;

b) incoraggiare le segnalazioni per la prevenzione della corruzione, con riferimento anche a quanto previsto dalla Legge sulle segnalazioni di reati od irregolarità di cui i lavoratori sono venuti a conoscenza nello svolgimento

delle loro funzioni (Whistleblowing).

c) migliorare costantemente il sistema di gestione.

Il Comitato anticorruzione svolge la propria attività in piena autorità ed indipendenza

La violazione dei principi della presente politica per la prevenzione della corruzione sarà perseguita secondo il sistema disciplinare aziendale, contenuto nel Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01, applicabile anche alla violazione della norma UNI ISO 37001.

Il Comitato Anticorruzione, qualora dovesse riscontrare delle violazioni del presente modello a carico di qualcuno, proporrà all'Alta Direzione di adottare idonei provvedimenti disciplinari e/o penalità.

La presente politica anticorruptiva viene comunicata ai lavoratori tramite idonea informativa pubblicata sul sito internet della Società [www.multisspa.com](http://www.multisspa.com), esposta nella bacheca aziendale di tutti gli appalti, inserita nella documentazione contrattuale con partner di gara, subappaltatori, fornitori, consulenti, clienti, ecc.

*d. GESTIONE DI EVENTUALI CASI NON CONTEMPLATI*

Il Sistema di gestione di prevenzione della corruzione è pubblicato sul sito Internet di Multiss ([www.multisspa.com](http://www.multisspa.com)).

Ogni Collaboratore è stato informato ed ha ricevuto apposita formazione in merito ed è pertanto in grado di valutare la correttezza ed attinenza delle



proprie azioni con quanto previsto dalla documentazione sopra indicata.

Nel caso in cui avesse comunque necessità di chiarimenti potrà rivolgersi ai contatti dedicati di seguito indicati.

*e. CONTATTI DEDICATI*

Sono istituite le seguenti linee di contatto nel caso in cui un Soggetto abbia l'esigenza di avere chiarimenti:

- Servizio Legale – 079/3026031
- Comitato Anticorruzione - [comitatoanticorruzione@multisspa.com](mailto:comitatoanticorruzione@multisspa.com)
- Organismo di Vigilanza - [odv@multisspa.com](mailto:odv@multisspa.com)

In particolare, i Soggetti che vengono a conoscenza di sospette violazioni di legge o delle regole sopra riportate, devono immediatamente riferirlo contattando la linea telefonica sopra indicata e/o facendo seguire una informativa scritta della medesima violazione.

Tale obbligo non si limita ad informazioni su violazioni effettive, ma si estende anche a preoccupazioni o sospetti legati ad azioni che possano portare ad atti illeciti affinché gli stessi possano essere prevenuti.

Multiss non accetta segnalazioni in forma anonima, se non ben circostanziate e dettagliate nel loro contenuto, assicurando la tutela dei segnalanti anche a norma della Legge Whistleblowing.

Ogni suddetto Organismo che abbia ricevuto una segnalazione nei termini

sopra indicati, deve subito informare gli altri Organismi interessati indicati nel presente paragrafo al fine di valutarne la fondatezza, l'entità e proporre all'Alta Direzione e/o all'Organo Direttivo le più opportune azioni correttive a seguito della violazione rilevata, compresa la proposta di adozione di misure disciplinari nei confronti dei trasgressori.

Nei casi più gravi, Multiss si riserva di adire la via giudiziaria, denunciando alle Autorità competenti quanto rilevato avente fondatezza penale e tutelando la propria integrità procedendo con azioni di responsabilità civile verso il trasgressore.

## *2 ANALISI DEL CONTESTO*

---

Come indicato nel PNA 2015 e confermato nel PNA 2016 “La prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all’analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all’interno dell’amministrazione o dell’ente per via delle specificità dell’ambiente in cui essa opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne”.

## 2.1 Il contesto interno

---

L'analisi del contesto interno è basata sulla rilevazione e analisi dei processi organizzativi, ovvero sulla mappatura dei processi che individua in modo razionale tutte le attività della società. In questa sede, come previsto nel PNA, la mappatura assume carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

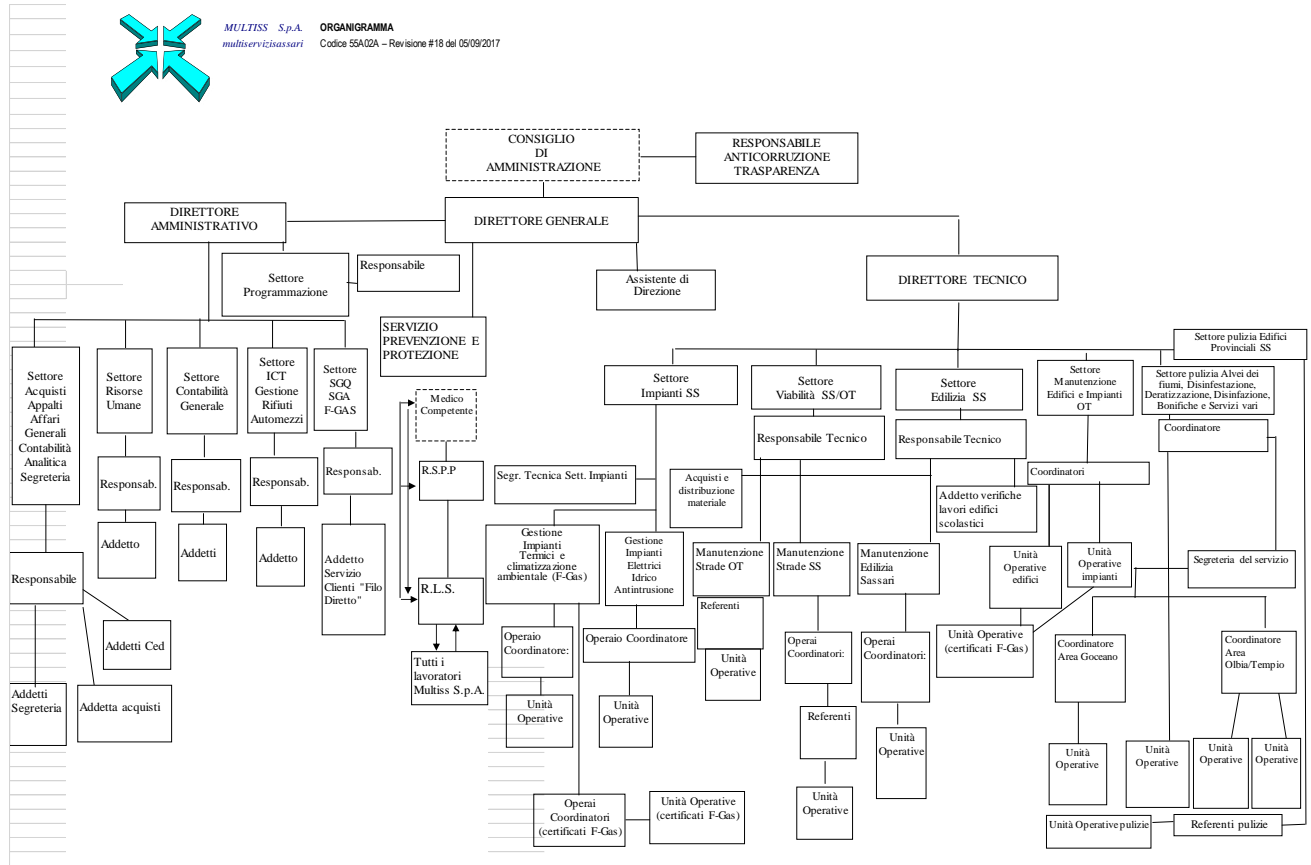
### Organizzazione Aziendale

La Multiss S.p.A. è una società strumentale interamente partecipata dalla Provincia di Sassari, che svolge per l'Ente le seguenti attività:

- manutenzione degli edifici scolastici e non scolastici, di competenza dell'Ente Socio, di natura edile, idrosanitaria, elettrica, manutenzione delle aree esterne agli edifici e delle aree verdi, nonché le attività complementari per integrare il servizio erogato;
- manutenzione ordinaria dei corsi d'acqua;
- attività di controllo e lotta contro gli insetti nocivi ed i parassiti dell'uomo, degli animali e delle piante, con specifico riguardo alle attività di disinfestazione e segnalazione, nonché in generale di profilassi e igiene ambientale;
- piccole bonifiche ambientali;
- verifica, conduzione e manutenzione di impianti termici e di condizionamento degli edifici di competenza della Provincia;

- manutenzione delle strade pubbliche, ivi compresa la segnaletica stradale, nonché le attività complementari per integrare il servizio erogato;
- attività di pulizia degli edifici, spazi esterni ed aree verdi e grigie di competenza della Provincia;
- servizio di ritiro e consegna della corrispondenza interna per conto della Provincia di Sassari;
- servizi informatici a favore dell'ente Socio;
- supporto tecnico alla programmazione comunitaria con particolare riferimento alle tematiche ambientali.

Sulla base delle suddette attività si cala il modello organizzativo della Multiss S.p.A. la cui struttura è desumibile dal seguente Organigramma aziendale, aggiornato il 05/09/2017:



I responsabili dei servizi concorrono alla concreta attuazione delle misure previste nel presente Piano, in particolare attraverso:

- un sistema di informazione costante e continuo con il RPCT;
- partecipazione attiva al sistema di “Mappatura dei Rischi”, proponendo misure idonee per prevenire e limitare fenomeni corruttivi;
- verifica sull’effettiva osservanza del Codice Etico di Comportamento e segnalazione tempestiva delle ipotesi di violazione del Codice e di qualsiasi altro evento configurabile come fattispecie a rischio corruzione;

- fornire periodicamente informazioni, dati, prospetti, elaborazioni soggette alla pubblicazione nel sito web della Multiss S.p.A., “Società Trasparente”;
- partecipare al processo di corretta attuazione delle misure di prevenzione della corruzione contenute nel presente Piano.

### Il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione della Multiss S.p.A., a norma dell’art. 1, commi 7 e 8, della Legge 190/2012 e dell’art. 14 del D.Lgs n. 33/2013, provvede a:

- nominare/confermare ovvero revocare con provvedimento motivato il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito “RPCT”). L’atto di nomina e di revoca è trasmesso, nei termini e con le modalità di legge, all’ANAC;
- definire gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (di seguito “PTPC”);
- adottare, su proposta del RPCT, il PTPCT nei termini di legge;
- approvare il Codice Etico e i suoi aggiornamenti.

Il Consiglio di Amministrazione nominato il 21/09/2016 è così composto:

- Sig. Luciano Mura, Presidente;
- Dott. Giuseppe Masala, Consigliere;
- Dott.ssa Maria Simona Mutzu, Consigliera.

### *Il Direttore Generale*

IL Direttore Generale della Multiss S.p.A. è il Dott. Antonio Spano nominato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 19/01/2017 a cui sono stati confermati i poteri già previsti nella procura institoria, repertorio n. 256711 del 21.12.2012.

### *Il Collegio Sindacale ed il Revisore Legale*

Il Collegio Sindacale della Multiss S.p.A. nominato con Delibera Assemblea dei Soci del 03/04/2017 è così composto:

- Rag. Stefania Fusco, Presidente del Collegio Sindacale;
- Dott. Giuseppe Marratzu, Consigliere effettivo del Collegio Sindacale;
- Dott. Giorgio Corrias, Consigliere effettivo del Collegio Sindacale;
- Dott.ssa Elisa Simula, Consigliere supplente del Collegio Sindacale.

Il Revisore Legale, nominato con Delibera Assemblea dei Soci del 03/04/2017, è il Dott. Giovanni Melchiorre Lai.

I suddetti organi societari valutano l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Società e vigilano sul suo concreto funzionamento oltreché sull'osservanza della legge e dello statuto.

### *Il Responsabile della Prevenzione Corruzione e della Trasparenza*

La figura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) è stata interessata dalle modifiche introdotte dal D.lgs. 97/2016, che tende ad “unificare gli incarichi di Responsabile della

*Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza in capo ad una soggetto interno all'azienda, rafforzandone il ruolo, prevedendo che ad esso siano riconosciuti poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, eventualmente anche con modifiche organizzative”.*

Il RPCT, deve essere scelto tra il personale interno con adeguata conoscenza del funzionamento aziendale, non assegnato ad uffici che svolgano attività di gestione e di amministrazione attiva e che svolgano attività nei settori più esposti al rischio corruttivo.

Il Consiglio di Amministrazione della Multiss S.p.A. nella riunione del 28 settembre 2017 ha nominato la Rag. Giovanna Maria Rasso quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

Le funzioni e le attività del Responsabile della prevenzione e corruzione e della trasparenza sono di carattere preventivo, in quanto dirette ad arginare fenomeni corruttivi all'interno dell'azienda e devono essere svolte con autonomia ed effettività. Rientrano tra i compiti, secondo quanto previsto dall'art. 1 Legge 6 novembre 2012, n. 190, commi 7, 8, 10, 12, 13, 14, quelli relativi a:

- proporre l'aggiornamento del Piano della prevenzione della corruzione entro il 31 gennaio di ogni anno, da adottare a cura del Consiglio di Amministrazione. Quest'ultimo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di



- programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione;
- definizione, d'intesa con il Direttore Generale, delle procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti ai fenomeni di corruzione.
  - attuare misure di monitoraggio e controllo finalizzate alla concreta attuazione del Piano e alla sua idoneità, proponendo eventuali modifiche quando siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
  - individuare, d'intesa con il Direttore Generale, il personale da inserire nel programma di formazione annuale;
  - predisporre la relazione annuale da pubblicare nel sito della società;
  - segnalare alla Corte dei Conti e all'Autorità giudiziaria eventuali attività configurabili ipotesi di reato.

### *Il Personale Dipendente*

---

Tutti i dipendenti della Multiss S.p.A. operano al fine di rafforzare la cultura della legalità e di creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

A tal fine, ciascun dipendente osserva le misure di prevenzione contenute nel PTPC e le disposizioni comportamentali del Codice Etico e provvede a segnalare comportamenti che possano configurarsi come illeciti o, comunque, non eticamente corretti.

I dipendenti che svolgono le attività a rischio di corruzione, relazionano trimestralmente al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza il rispetto dei tempi procedurali e di qualsiasi altra anomalia accertata, indicando, per ciascun procedimento nel quale i termini non sono stati rispettati, le motivazioni che giustificano il ritardo.

Tutti i dipendenti rendono accessibili, in ogni momento agli interessati, le informazioni relative ai provvedimenti e ai procedimenti, ivi comprese quelle relative allo stato della procedura, ai relativi tempi.

Ferma restando la segnalazione all’Autorità giudiziaria competente, la Multiss ha adottato e messo a disposizione del proprio personale un sistema informatizzato di “whistleblower” che permette la trasmissione delle segnalazioni in forma riservata e in forma anonima.

## *II “RASA”*

---

L'aggiornamento al PNA prevede l’individuazione del Responsabile dell’Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA) come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione, indicandone il nominativo all'interno del PTPCT. Ciascuna stazione appaltante pertanto è tenuta a nominare con apposito provvedimento il soggetto responsabile incaricato della verifica e/o della compilazione e del successivo aggiornamento, almeno annuale, delle informazioni e dei dati identificativi della stazione appaltante stessa, denominato Responsabile dell’Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA).

Il suddetto soggetto responsabile è unico per ogni stazione appaltante, intesa come amministrazione aggiudicatrice od altro soggetto aggiudicatore, indipendentemente dall'articolazione della stessa in uno o più centri di costo.

Il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (c.d. RASA) della Multiss S.p.A. è la rag. Giovanna Maria Rassa che provvede alla verifica e/o alla compilazione e al successivo aggiornamento, almeno annuale, delle informazioni e dei dati identificativi della Società, quale stazione appaltante.

## 2.2 Il Contesto Esterno

L'analisi del contesto esterno parte dall'analisi delle caratteristiche istituzionale ed ambientali in cui l'azienda opera, sia in relazione al territorio di riferimento rappresentato dalla Provincia di Sassari, sia a possibili relazioni con portatori di interessi esterni che possono influenzarne le attività poste in essere dalla società Multiss S.p.A..

Al riguardo occorre tenere in considerazione, nell'ambito dell'aggiornamento del presente PTPCT che, come peraltro richiamato anche nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione 2018-2020 adottato dalla Provincia di Sassari, la L.R. n. 2/2016 disciplina il *“Riordino del sistema delle autonomie locali della Sardegna”* ed in particolare al Capo II *“Riordino, organi e funzioni delle province”* ne definisce l'organizzazione istituzionale. Le funzioni dell'Ente Provinciale attualmente comprendono (Legge 7 aprile 2014, n. 56, At. 1, Comma 85):

- pianificazione territoriale provinciale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell'ambiente;
- pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale, autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato in coerenza con la programmazione regionale, nonché costruzione e gestione delle strade provinciali e regolazione della circolazione stradale ad esse inerente;
- programmazione provinciale della rete scolastica, nel rispetto della programmazione regionale;
- raccolta ed elaborazione di dati, assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali;
- gestione dell'edilizia scolastica;
- controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale.

In relazione alle funzioni fondamentali attualmente esercitate dalla Provincia di Sassari e dal potere di indirizzo e controllo che attua sulla Multiss S.p.A. l'Ente provinciale rappresenta il principale soggetto esterno che orienta l'organizzazione aziendale.

Sempre con riferimento al contesto esterno si individuano tutti i soggetti che a vario titolo (aziende, fornitori, consulenti, collaboratori, etc) interagiscono con la Multiss S.p.A. in relazione alle sue attività e competenze e che, pertanto, possono influenzarne l'attività.

## 3 AZIONI E MISURE PER LA PREVENZIONE

### 3.1 Organizzazione del Sistema di Prevenzione della Corruzione

Tra gli obiettivi strategici, definiti a norma dell'art. 1, comma 8, della Legge n. 190/2012 e posti alla base delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza, vi è quello di rafforzare il coordinamento tra gli attori interni del sistema definendo disposizioni organizzative specifiche che regolamentino, per ciascun soggetto, ruolo, funzione e responsabilità. Ciò nella piena consapevolezza che la prevenzione dei fenomeni corruttivi è il frutto di una necessaria interazione delle risorse, delle competenze e delle capacità di ognuno.

Le disposizioni di seguito riportate danno evidenza di come tutti i soggetti operanti in azienda – dal Consiglio di Amministrazione, al Direttore Generale al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, dai Responsabili a tutto il personale dipendente- abbiano un dovere di collaborazione e un ruolo attivo, propositivo e di controllo nella prevenzione della corruzione e nel garantire la trasparenza delle informazioni/dati/documenti pertinenti all'attività svolta dalla Multiss.

**La Società procede all'attuazione delle prescrizioni in materia di prevenzione della corruzione a invarianza di spesa e, quindi, attraverso personale esclusivamente interno a norma dell'art. 2 della Legge n. 190/2012.**

### *3.2 Ponderazione dei rischi e definizione delle priorità di trattamento dei rischi più rilevanti*

---

A seguito dell'analisi del rischio, sotto il coordinamento del RPCT, è stata definita la ponderazione dei rischi che consiste “nel considerare il rischio alla luce dell'analisi e nel raffrontarlo con altri rischi al fine di decidere le priorità e l'urgenza del trattamento”.

Le fasi di processo, i processi o gli aggregati di processo per i quali siano emersi i più elevati livelli di rischio vanno ad indentificare le “aree di rischio”, che rappresentano le attività più sensibili e da valutare ai fini del trattamento.

A seguito della ponderazione sono state considerate “aree di rischio” tutte quelle attività / processi con un rischio in mappatura superiore a MOLTO BASSO e BASSO.

### *3.3 Impostazione delle misure per il trattamento del rischio*

---

La fase di trattamento del rischio consiste nell'individuazione e valutazione delle misure che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio.

Al fine di ridurre il livello di rischio, il RPCT ha analizzato e definito le misure di prevenzione, considerando sia quelle obbligatorie che quelle ulteriori. Come previsto dall'allegato 1 al PNA 2013, le decisioni circa la priorità di trattamento si sono basate sui seguenti elementi:

- livello di rischio: maggiore è il livello di rischio maggiore è la priorità di

trattamento;

- obbligatorietà della misura: priorità alla misura obbligatoria rispetto a quella ulteriore;
- impatto organizzativo e finanziario connesso all'implementazione della misura.

Le misure sono applicate ai diversi livelli di rischio secondo il seguente schema:

Livello rischio	Misure obbligatorie	Misure di carattere generale	Misure di rafforzamento da implementare
<b>MOLTO BASSO</b>	✓	✓	
<b>BASSO</b>	✓	✓	
<b>MEDIO</b>	✓	✓	✓
<b>MEDIO ALTO</b>	✓	✓	✓
<b>ALTO</b>	✓	✓	✓

### *3.4 Mappatura dei processi e delle funzioni*

Per mappatura dei processi s'intende la ricerca e descrizione dei processi attuati all'interno della Società al fine di individuare quelli potenzialmente a rischio corruzione, secondo l'accezione ampia contemplata dalla normativa e dalle fonti regolamentari sopra citate.

La Società ha avviato, contestualmente all'attività preordinata all'adempimento della L. 190/2012 e quindi all'aggiornamento del PTPCT quella di disegno, costruzione ed adozione di un Modello Organizzativo di Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/01 attraverso la raccolta di tutta la documentazione rilevante l'attività aziendale, ivi compresa la redazione di

apposite job description e la somministrazione di interviste al management per avere adeguata contezza del contesto interno ed esterno entro cui si muove l'operatività aziendale.

La predetta attività è orientata in modo da mappare non solo le attività aziendali per le quali, potenzialmente, vi è il rischio di accadimento dei reati indicati nel d.lgs. 231/01, ma anche quelle per le quali vi è, sempre potenzialmente, il rischio di accadimento dei reati di corruzione indicati e richiamati dalla L. 190/2012.

Finalità dell'attività sopra indicata è quella di individuare, *rectius* mappare, le attività correlate a rischi di natura corruttiva a beneficio o vantaggio della Società nonché quelle correlate a rischi di natura corruttiva che possono anche non recare un vantaggio o un beneficio a vantaggio della Società ma, meramente, un vantaggio o beneficio circoscritto alla sfera personale del soggetto agente che faccia parte della organizzazione aziendale.

Obiettivo è, dunque, quello di addivenire alla costruzione di una griglia di processi e di reati associabili, con indicazione delle funzioni aziendali potenzialmente coinvolte nel rischio di commissione del reato ed indicazione di specifiche condotte o modalità esemplificative delle stesse che potrebbero realizzare, in astratto, le fattispecie corruttive, sia attive che passive.

Per questo motivo, il presente PTPCT ha individuato e considerato, come attività a rischio corruzione ex L. 190/2012, quelle indicate dal PNA, quelle compatibili alla realtà aziendali di riferimento che di seguito sono indicate:

- Reclutamento e progressione del personale;
- Affidamento di lavori, servizi e forniture;



- Gestione delle risorse finanziarie;
- Ispezioni ed accertamenti sulle attività aziendali.

In seguito al completamento della mappatura dei rischi sopra citata ed al definitivo apprestamento del Modello organizzativo ex d.lgs. 231/01 da parte della Società, il presente PTPCT sarà aggiornato con le risultanze ricavabili dai precitati documenti, con riferimento alla completa individuazione di tutte le attività aziendali a rischio corruzione, in aggiunta a quelle sopra indicate.

Tale modalità operativa è compatibile alla natura dinamica del PTPCT, come indicata dallo stesso legislatore nella L. 190/2012, cioè di un documento di controllo che ha durata triennale, che dev'essere aggiornato annualmente e che deve prevedere, anche in scansione temporale e graduale, l'attuazione di misure volte alla prevenzione del rischio corruzione.

La mappatura dei processi in relazione ai profili di rischio include tutti i profili di rischio con qualificazione a livello ALTO, MEDIO ALTO e MEDIO e nel seguito si riporta una sintesi delle "aree di rischio", ossia dei profili che presentano in mappatura un livello di rischio superiore a BASSO e MOLTO BASSO

Si sottolinea che, per ogni macro-attività / processo sensibile, nel seguente schema è riportato, per semplicità d'analisi, il livello massimo di rischio riscontrato in mappatura, fermo restando che attività / sub-processi della stessa macro-attività potrebbero avere singoli profili di rischio più bassi rispetto a quello massimo.

Attività/Processo	Massimo livello di esposizione al rischio in mappatura
Acquisizione e progressione del Personale	<b>ALTO</b>
Attività/ Processi	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selezione del personale;</li> <li>• Composizione delle commissioni di valutazione;</li> <li>• Progressioni economiche o di carriera;</li> <li>• Riconoscimento di premi/bonus;</li> <li>• Gestione dei trattamenti economici in occasione di contenziosi in essere e/o potenziali e in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro</li> <li>• Elaborazione e pagamento stipendi</li> </ul>	

Attività/Processo	Massimo livello di esposizione al rischio in mappatura
Affidamento lavori, servizi e forniture	<b>ALTO</b>
Attività/Processi	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definizione dell'oggetto dell'affidamento;</li> <li>• Individuazione dello strumento/istituto dell'affidamento;</li> <li>• Definizione del capitolato tecnico;</li> <li>• Definizione dei requisiti di qualificazione;</li> <li>• Definizione dei requisiti di aggiudicazione;</li> <li>• Valutazione delle offerte;</li> <li>• Revoca del bando;</li> <li>• Varianti in corso di esecuzione del contratto;</li> <li>• Subappalto;</li> <li>• Monitoraggio corretta esecuzione della fornitura (es. verbali approvazione Stati di Avanzamento Lavori, verbali installazione/collaudato, attestazione erogata prestazione) e gestione di eventuali non conformità/reclami;</li> <li>• Contabilizzazione e pagamento</li> <li>• Procedure di somma urgenza tramite utilizzo dei poteri delegati</li> </ul>	

Attività/Processo	Massimo livello di esposizione al rischio in mappatura
Affidamento di incarichi, prestazioni d'opera intellettuale/patrocínio e consulenza legale	<b>ALTO</b>
Attività/Processi	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Individuazione del prestatore (necessità, assegnazione e prestazione resa);</li> <li>• Monitoraggio corretta esecuzione della fornitura (attestazione erogata prestazione) e gestione di eventuali non conformità.</li> </ul>	

Attività/Processo	Massimo livello di esposizione al rischio in mappatura
Gestione parco mezzi e manutenzione veicoli	<b>ALTO</b>
Attività/Processi	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manutenzione dei veicoli;</li> <li>• Utilizzo dei veicoli;</li> <li>• Fornitura/Rifornimento carburanti</li> </ul>	

Attività/Processo	Massimo livello di esposizione al rischio in mappatura
Gestione dei flussi finanziari e delle attività di tesoreria	<b>MEDIO</b> <b>ALTO</b>
Attività/Processi	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestione dei pagamenti.</li> </ul>	

Attività/Processo	Massimo livello di esposizione al rischio in mappatura
Gestione rimborsi spese a dipendenti e spese di rappresentanza	<b>ALTO</b>
Attività/Processi	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Richiesta e gestione dei rimborsi spese e degli anticipi;</li> <li>• Gestione delle spese di rappresentanza della Società.</li> </ul>	

### *3.5 Misure di prevenzione*

---

- *Trasparenza*
- *Codice Etico*
- *Rotazione del personale*
- *Astensione in caso di conflitto di interesse*
- *Revolving doors*
- *Conferimento di incarichi istituzionali ed extraistituzionali*
- *Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali.*
- *Whistleblower*
- *Formazione del personale*
- *La Posta Elettronica Certificata*

#### *La Trasparenza*

Come sopra già esposto, l’Autorità Nazionale Anticorruzione ha previsto l’unificazione del ruolo di Responsabile per la prevenzione della corruzione con quello di Responsabile per la trasparenza. Il d.lgs. n. 97/2016 ha abolito l’obbligo di predisposizione di un autonomo Piano triennale per la trasparenza, prevedendo l’obbligo di incorporare nel Piano di prevenzione della corruzione anche i contenuti del Programma per la trasparenza e l’integrità, dando vita ad un unico documento e 25 precisando, però, che la promozione di maggiori livelli di trasparenza “costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione”. Perseguendo tale finalità, la Società aggiorna costantemente le pubblicazioni dei dati e delle informazioni di cui dare pubblicità sul proprio sito internet, all’interno delle sezioni dedicate alla

“società trasparente”. Il Responsabile del piano svolge un controllo sistematico sugli stessi, sollecitando eventualmente gli uffici competenti a un comportamento in conformità con le prescrizioni e a consentire l’assolvimento degli obblighi di trasparenza, così garantendo la completezza, la chiarezza, l’aggiornamento ed il pieno coordinamento di tutte le funzioni aziendali coinvolte nel processo. Sulla base della vigente normativa, sul sito della società i dati e le informazioni sono pubblicati in forma chiara e semplice, in modo da essere comprensibili al soggetto che ne prende visione, completi nel loro contenuto, con l’indicazione della loro provenienza, previa quando necessaria l’attestazione di conformità all’originale in possesso della società.

Il quadro normativo degli adempimenti riguardanti la trasparenza e l’integrità è rappresentato da:

- D. Lgs n. 33 del 14 marzo 2013 *“Decreto Trasparenza”*;
- dalle modifiche apportate dal D. Lgs n. 97 del 25 maggio 2016, *“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*
- dalla Delibera ANAC del 28 dicembre 2016 n. 1309 *“Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all’accesso civico di cui all’art. 5 comma 2 del D. Lgs. 33/2013”*;
- dalla Delibera ANAC del 28 dicembre 2016 n. 1310 *“Prime linee guida*

*recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D. Lgs n. 33/2013 come modificato dal D. Lgs n. 97/2016". Delibera ANAC n. 1134 del 8 novembre 2017 "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici";*

- Delibera ANAC n. 382 del 12 aprile 2017 "Sospensione dell'efficacia della delibera n.241/2017 limitatamente alle indicazioni relative all'applicazione dell'art. 14 co. 1 lett. c) ed f) del d.lgs. 33/13 per tutti i dirigenti pubblici";
- Determinazione n. 241 del 08/03/2017 "*Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013 «Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali» come modificato dall'art. 13 del d.lgs. 97/2016";*
- della circolare n. 2/2017 "Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA)", a firma del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, redatta dal Dipartimento della funzione pubblica in raccordo con l'ANAC;  
della delibera ANAC n. 241 dell'8 marzo 2017 "Linee guida recanti indicazioni

- sull'attuazione dell'art. 14 del D.lgs. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali" come modificato dall'art. 13 del d.lgs. 97/2016", per la parte non interessata dalla sospensione dell'efficacia effettuata con la delibera ANAC n. 382 del 12 aprile 2017 "Sospensione dell'efficacia della delibera n. 241/2017 limitatamente alle indicazioni relative all'applicazione dell'art.14 co.1 lett. c) ed f) del D.Lgs.33/2013 per tutti i dirigenti pubblici, compresi quelli del SSN";

L'ambito soggettivo di applicazione della disciplina sulla trasparenza individua tre categorie di soggetti (art. 2 bis D. Lgs. 97/2016):

1. "pubbliche amministrazioni, comprese le autorità portuali, nonché le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza e regolazione;
2. enti pubblici economici, ordini professionali, società in controllo pubblico, associazioni, fondazioni ed enti di diritto privato, sottoposti alla medesima disciplina prevista per la P.A.;
3. società a partecipazione pubblica, associazioni, fondazioni ed enti di diritto privato soggetti alla medesima disciplina in materia di trasparenza prevista per la P.A. in quanto compatibile e limitatamente ai documenti inerenti all'attività di pubblico interesse".

### La Politica Anticorruzione

Si rimanda al punto 1, pag.12, del presente Piano Anticorruzione.

### Il Codice Etico

Secondo quanto previsto dall'art. 54 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 1, comma 44, L. 190/2012, le amministrazioni devono adottare un codice di comportamento per mezzo del quale individuare i principi, le norme e i valori positivi al fine di assicurare la qualità dei servizi, prevenire fenomeni di corruzione e favorire il rispetto dei principi di diligenza, lealtà e imparzialità che contraddistinguono l'agire amministrativo.

Tale codice di comportamento va ad integrare e specificare le norme contenute nel "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici", di cui al DPR n. 62 del 16/04/2013.

Il codice di comportamento è una misura di prevenzione della corruzione fondamentale in quanto i principi in esso contenuti definiscono i comportamenti eticamente e legalmente adeguati nelle diverse situazioni critiche.

La Multiss S.p.A. nel 2014 ha:

- approvato il Codice Etico di comportamento rev.1 con Delibera di Assemblea dei Soci del 04/02/2014, come stabilito dal comma 44 dell'art. 1 della L. 190/2012.
- ha pubblicato il Codice di comportamento sul proprio sito web istituzionale e nella bacheca aziendale visibile a tutti i dipendenti;
- ha attivato procedure per garantire l'attuazione degli adempimenti ivi



previsti.

### Rotazione del Personale

Come è ampiamente riportato nel PNA 2016, la rotazione è una delle misure previste espressamente dal legislatore nella legge 190/2012 (art.1, co. 4, lett. E), co. 5, lett. b)).

Rispetto a quanto auspicato dalla normativa in merito all'adozione di adeguati sistemi di rotazione del personale addetto alle aree a rischio, la Multiss S.p.A. rileva la materiale impossibilità di procedere in tal senso alla luce della mancanza di Dirigenti nella propria dotazione organica. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione ha però valutato nel medio periodo la possibilità di rinforzare i processi a rischio attraverso:

1. specifici interventi formativi;
2. il rinforzo dell'attività di controllo così come evidenziata nello specifico nelle azioni messe in campo nel presente Piano;

### Astensione in caso di conflitto di interesse

Obbligo di astensione da parte di ciascun dipendente/collaboratore in caso di conflitto di interesse inteso, conformemente ai principi normativi e giurisprudenziali vigenti, come ogni situazione, occasione o rapporto in cui, anche solo potenzialmente, si vedano coinvolti interessi personali o di altre persone collegate o di organizzazioni con cui si è a vario titolo coinvolti, che comunque possano far venire meno il rapporto di imparzialità.

### Revolving Doors

Tale misura di prevenzione differisce in modo sostanziale dal divieto esistente per le Società partecipate da PA di stipulare con proprio personale dipendente patti e accordi di non concorrenza (a norma dell'art. 11, comma 10, del D.Lgs n. 175/2016).

Il “revolving doors” configura, di fatto, un caso specifico di conflitto di interesse. In tal senso, i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione o della società controllata dalla pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri (art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001).

Tale divieto, a norma dell'art. 1, comma 43, della Legge n. 190/2012, trova applicazione ai contratti sottoscritti successivamente all'entrata in vigore di tale normativa.

Ciò precisato, il RPCT adotterà disposizioni attuative volte a evitare che coloro che esercitano all'interno della società poteri autoritativi o negoziali sfruttino la posizione ricoperta al fine di ottenere un nuovo incarico (subordinato o autonomo) presso una società terza con la quale hanno intrattenuto attività lavorativa.

### Conferimento di incarichi istituzionali ed extraistituzionali

La Multiss S.p.A. può conferire ai propri dipendenti, anche di inquadramento dirigenziale, incarichi non compresi nelle ordinarie attività lavorative, purché nel rispetto della normativa vigente, delle disposizioni del CCNL di riferimento e qualora siano previamente verificate le seguenti condizioni:

- possesso da parte del dipendente/dirigente dei requisiti e della specifica professionalità;
- assenza di cause di incompatibilità e/o situazioni di conflitto di interessi anche potenziale.

Ciascun dipendente può svolgere qualunque tipo di attività extra istituzionale intesa come prestazione lavorativa svolta al di fuori del rapporto di lavoro con la Multiss S.p.A., a favore di soggetti pubblici o privati, in presenza o in assenza di vincolo di subordinazione- qualora:

- non sia in conflitto di interessi con l'attività propria dell'ufficio di appartenenza e con gli interessi generali della Società;
- presenti preventiva richiesta indirizzata al Direttore Generale.

### Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali

Verifica e monitoraggio di situazioni di inconferibilità di incarichi dirigenziali e del rispetto dell'obbligo di comunicazione di situazioni potenziali di incompatibilità.

Adozione di modalità per effettuare i controlli su situazioni di incompatibilità ed eventuali adempimenti conseguenti.

Per “inconferibilità” si intende la preclusione, permanente o temporanea, a conferire incarichi a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, per “incompatibilità” si intende l’obbligo per il soggetto cui viene conferito l’incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell’incarico e l’assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l’incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l’assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico.

Il RPCT della Multiss S.p.A. richiede, nei limiti della rispettiva competenza, ai soggetti ai quali siano conferiti o vengano conferiti, a qualsiasi titolo, incarichi di tipo dirigenziale/direttivo, nonché ai dipendenti responsabili di aree sensibili e a tutti i collaboratori e consulenti, dichiarazione sostitutiva di notorietà attestante:

- (a) l’elenco delle cariche/funzioni assunte internamente ed esternamente alla Multiss S.p.A. e delle eventuali condanne subite per reati contro la PA;
- (b) l’insussistenza o la sussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità inerenti gli incarichi/cariche/funzioni attualmente ricoperte ai sensi del d.lgs. n 39/2013.

### WHISTLEBLOWER

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illeciti o di comportamenti eticamente non corretti.

Il “whistleblower” (soffiatore nel fischietto) è il lavoratore che, durante l’attività lavorativa all’interno di un’azienda, rileva un possibile reato, un pericolo o un altro serio rischio che possa danneggiare clienti, colleghi, azionisti, il pubblico o la stessa reputazione della Società; per questo decide di segnalarla.

L’azienda ha attivato un indirizzo di posta elettronica che garantisce in modo tempestivo le segnalazioni di illeciti aziendali rilevanti sotto il profilo disciplinare e/o penale, assicurando tanto la protezione dei segnalatori quanto l’avvio di una procedura interna finalizzata al riscontro oggettivo della segnalazione.

Le segnalazioni potranno essere inviate con i seguenti strumenti:

- posta elettronica all’indirizzo e-mail [whisteblowing@multissspa.com](mailto:whisteblowing@multissspa.com), contenuto anche all’interno del sito <http://www.multissspa.com>, nella sezione “Società Trasparente”, sottosezione “Altri contenuti” e verranno monitorate e riscontrate dal Responsabile anticorruzione;
- servizio postale all’indirizzo: Responsabile per la Trasparenza della Multiss S.p.A., Zona Ind.le Predda Niedda Nord strada n.28, 07100 Sassari.

### *La Formazione del Personale*

Nell’ambito del presente PTPC la formazione è misura di prevenzione indispensabile per adeguare le conoscenze, sviluppare comportamenti condivisi e creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Il reale valore della formazione in materia di prevenzione della corruzione

non sta nel solo sviluppo di una competenza isolata, adatta all'esecuzione di uno specifico compito, ma risiede principalmente nel cambiamento di lungo periodo delle capacità e degli atteggiamenti di coloro che sono stati coinvolti nell'azione formativa.

Al fine di garantire una generale diffusione della cultura della legalità, la società assicura specifiche attività formative rivolte al personale dipendente in materia di trasparenza, pubblicità, integrità e legalità.

Il programma di formazione avrà, principalmente, avere per oggetto:

- i temi della legalità e dell'etica, con particolare riferimento ai protocolli di legalità e alle regole di integrità;
- le buone prassi, anche alla luce delle risultanze delle attività di controllo e verifica;
- la disciplina dei reati contro la pubblica amministrazione ed in particolare le modifiche contenute della Legge 190/2012;
- il rapporto tra il Modello 231/01, il Codice Etico, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (strumenti adottati dalla società);
- le procedure volte alla scelta del contraente, ai concorsi ed alle selezioni.

### Accesso civico

Ai sensi dell'art. 5, comma 2 del decreto legislativo n. 33/2013 così come modificato dal d.lgs. n. 97/2016, la richiesta di accesso civico non è sottoposta ad alcuna limitazione soggettiva del richiedente, non deve essere motivata, è gratuita e va presentata al Responsabile per la Trasparenza.

L'accesso civico è modalità di esercizio del diritto di chiunque di richiedere i documenti, le informazioni o i dati secondo le vigenti disposizioni normative che Multiss SpA ha eventualmente omesso di pubblicare, nonché del diritto di accedere ai dati e documenti detenuti dalla Società ulteriori rispetto a quelli oggetto della pubblicazione, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti. La Multiss S.p.A. ha messo a disposizione del recepimento della richiesta di accesso civico i seguenti strumenti:

- posta elettronica all'indirizzo e-mail [accesso.civico@multissspa.com](mailto:accesso.civico@multissspa.com) contenuto anche all'interno del sito <http://www.multissspa.com>, nella sezione "Società Trasparente", sottosezione "Altri contenuti" e verranno monitorate e riscontrate dal Responsabile anticorruzione;
- servizio postale all'indirizzo: Responsabile per la Trasparenza della Multiss S.p.A., Zona Ind.le Preda Niedda Nord strada n.28, 07100 Sassari.

Con l'intento di disciplinare l'istituto e garantire il diritto di chiunque di richiedere i documenti, le informazioni o i dati secondo le vigenti disposizioni normative, la Società adotterà a riguardo un regolamento.

### *La posta elettronica certificata*

La Multiss S.p.A. garantisce modalità di comunicazione sia attraverso l'utilizzo degli indirizzi di posta elettronica della società e dei propri dipendenti, sia attraverso la posta elettronica certificata. L'indirizzo e-mail della PEC è il seguente: [info@pec.multissspa.com](mailto:info@pec.multissspa.com).

L'utilizzo della PEC è consentito per richiedere informazioni e ricevere, in tempi brevi, risposte alle proprie istanze.

#### *4 Entrata in vigore*

---

Il presente Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza è stato approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 30.01.2019 ed è entrato in vigore a decorrere dall'avvenuta pubblicazione in pari data dello stesso sul sito web istituzionale, all'interno della sezione "*società trasparente*". Eventuali variazioni, revisioni, integrazioni e aggiornamenti possono essere effettuati ogni qual volta il Responsabile e la società lo ritengano opportuno. Resta fermo l'aggiornamento annuale, così come richiesto dalla legge. In ogni caso, la società si riserva di intervenire e di aggiornare il programma in caso di ulteriori precisazioni ed indicazioni da parte dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.