



**PIANO TRIENNALE DI
PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE E DELLA
TRASPARENZA
2023-2025**

**AGENZIA NAZIONALE PER LA METEOROLOGIA E CLIMATOLOGIA
ITALIAMETEO**

LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E LA TRASPARENZA	4
1. PARTE GENERALE	5
1.1. INTRODUZIONE	5
1.2. PROCESSO DI ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA.....	6
1.3. L'INTEGRAZIONE E IL COORDINAMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA NELLA PERFORMANCE DELL'AGENZIA ITALIA METEO	6
2. SEZIONE I° - PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	7
2.1. L'ANALISI DEL CONTESTO IN TEMA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA E VALUTAZIONE DI IMPATTO	7
2.2. GLI INTERLOCUTORI DELL'AIM.....	7
2.4. IMPATTI DEL CONTESTO ESTERNO	9
2.5. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO E VALUTAZIONE DI IMPATTO	10
2.6. I SOGGETTI E I RUOLI NELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	10
2.7. RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA.....	10
2.8. ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO-AMMINISTRATIVO NELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	12
2.9. ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE	12
2.10. DIRIGENTI, DIRETTORI E RESPONSABILI DI FUNZIONE.....	13
2.11. DIPENDENTI AIM, COLLABORATORI A QUALSIASI TITOLO E STAKEHOLDER ESTERNI	13
2.12. RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI (RPD)	14
2.13. LA MAPPATURA DEI PROCESSI CON VALUTAZIONE DEL RISCHIO	14
2.14. CODICE DI COMPORTAMENTO.....	14
2.15. FORMAZIONE E INFORMAZIONE.....	15
2.16. ROTAZIONE DEL PERSONALE	16
2.16.1. IL TRASFERIMENTO OBBLIGATORIO.....	16
2.16.2. LA ROTAZIONE STRAORDINARIA PROPRIA.....	17
2.16.3. STATO DI ATTUAZIONE	17
2.17. ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI	17
2.17.1. STATO DI ATTUAZIONE	17
2.17.2. PIANIFICAZIONE 2023-2025	17
2.18. INCARICHI ESTERNI A DIPENDENTI DELL'AIM E CONFERIMENTO DI INCARICHI A DIPENDENTI DI ALTRA P.A.	17
2.18.1. STATO DI ATTUAZIONE	18
2.18.2. PIANIFICAZIONE 2023-2025	18
2.19. CAUSE DI INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ.....	18
2.19.1. STATO DI ATTUAZIONE	18
2.19.2. PIANIFICAZIONE 2023-2025	18
2.20. PANTOUFLAGE - REVOLVING DOORS. INCOMPATIBILITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO CON AIM.....	18
2.20.1. STATO DI ATTUAZIONE	19
2.20.2. PIANIFICAZIONE 2023-2025	19
2.21. CONFERIMENTO DI INCARICHI IN CASO DI CONDANNA PER DELITTI CONTRO LA P.A.	19
2.21.1. STATO DI ATTUAZIONE	19
2.21.2. PIANIFICAZIONE 2021-2023	19
2.22. WHISTLEBLOWING. TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALI ILLECITI	19
2.22.1. STATO DI ATTUAZIONE	20
2.22.2. PIANIFICAZIONE 2023-2025	20
2.23. I PATTI DI INTEGRITÀ E I PROTOCOLLI DI LEGALITÀ	20
2.23.1. STATO DI ATTUAZIONE	20
2.23.2. PIANIFICAZIONE 2023-2025	20
2.24. LE SOCIETÀ PARTECIPATE AIM – VIGILANZA E TRASPARENZA	20
2.24.1. STATO DI ATTUAZIONE	20
2.24.2. PIANIFICAZIONE 2023-2025	20
2.25. ANTIRICICLAGGIO	21

2.26.	LA TRASPARENZA	21
2.26.1.	I RUOLI SOGGETTIVI NELLA TRASPARENZA DELL'AIM	21
2.26.2.	ACCESSO CIVICO E DOCUMENTALE.....	21
2.26.3.	STATO DI ATTUAZIONE	21
2.26.4.	PIANIFICAZIONE 2023 – 2025.....	21
2.26.5.	LE PUBBLICAZIONI E L'ACCESSIBILITÀ	22
2.26.6.	PUBBLICAZIONI E TRATTAMENTO DATI.....	22
2.26.7.	VIOLAZIONI PER SPECIFICI OBBLIGHI DI TRASPARENZA	22
2.27.	POSTA ELETTRONICA CERTIFICATA	23
2.28.	ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEL PTPCT PER LE INIZIATIVE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LE INIZIATIVE DI TRASPARENZA	23
2.29.	LA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE	23
2.30.	RESPONSABILITÀ E SANZIONI.....	24
2.31.	AGGIORNAMENTO E MODIFICHE AL PTPCT	24
2.31.1.	AGGIORNAMENTO DEL PTPCT.	24
2.31.2.	APPROVAZIONE DEL PTPCT.....	24
2.32.	ALLEGATI.....	24

La Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza

Il presente documento è redatto in attuazione delle disposizioni di cui alla Legge 6 novembre 2012, n. 190, “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” come modificata dal Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97 recante “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”.

Oltre a ciò, il presente Piano tiene conto delle indicazioni del PNA 2022, approvato con deliberazione ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023.

Il presente PTPCT si configura come un documento di programmazione idoneo a declinare le sue fasi operative con l’indicazione di obiettivi, indicatori, misure e tempistica ed è coordinato rispetto al contenuto degli altri strumenti di programmazione dell’Ente (in particolare con il PIAO)

Il presente Piano è così strutturato:

- 1) Parte generale: in questa parte è descritta la strategia in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza adottata dall’Agenzia, il processo di adozione del Piano e gli obiettivi strategici individuati, ai sensi dell’art. 1, co. 8, della l. n. 190/2012;
- 2) Sezione I – Prevenzione della corruzione: in questa Sezione è rappresentata la gestione del rischio dell’Agenzia (valutazione di impatto del contesto esterno, valutazione di impatto del contesto interno, mappatura dei processi con valutazione del rischio, progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio);
- 3) Sezione II – Trasparenza: in questa Sezione sono illustrate le misure adottate dall’Agenzia per la programmazione dell’attuazione della Trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del D.Lgs. 33/2013 per la trasparenza proattiva (obblighi di pubblicazione e alimentazione della Sezione “Amministrazione Trasparente”) e le misure organizzative per garantire l’accesso civico semplice e generalizzato (Trasparenza reattiva);
- 4) Parte finale: nella Parte finale è descritto il sistema di monitoraggio sull’idoneità e sull’attuazione delle misure di prevenzione, di livello generale e specifico previste dal Piano; sono inoltre descritte le iniziative di comunicazione e diffusione nonché il richiamo alla sanzionabilità delle condotte in violazione del Piano medesimo.

1. Parte Generale

1.1. Introduzione

Il presente Piano individua le iniziative per la crescita della cultura dell'integrità e della promozione della legalità e le attività volte all'implementazione della trasparenza da realizzare nel triennio di riferimento, nel corso del quale l'Agenzia prenderà vita e implementerà via via le sue varie funzioni.

L'Agenzia per la Meteorologia e Climatologia (ItaliaMeteo), nel seguito definita come AIM, è stata istituita dalla Legge n. 205/2017 (art. 1, comma 551) come misura per rafforzare e razionalizzare l'azione nazionale nei settori delle previsioni meteorologiche, climatiche e marine. Coi successivi atti di "governance" quali lo Statuto, (annesso al DPCM 24 settembre 2020) e il Regolamento di funzionamento dell'Agenzia, approvato con DPR 15 ottobre 2020, n. 186, sono state altresì stabilite un primo quadro generale di compiti e di organizzazione interna, ed anche le modalità con cui l'AIM si dovrà relazionare con gli Enti Meteo, ovvero le strutture già operanti nel territorio nazionale e regionale nel settore della Meteo-climatologia.

L'AIM, ha avuto nominato il Direttore con DPR del 16 settembre 2021 ed è operativa dal mese di Maggio 2022, data in cui ha avuto efficacia il contratto del Direttore firmato dal Ministro competente. Ha il compito di svolgere le mansioni tipiche di un servizio meteo nazionale, da attuarsi in sinergia e coordinando gli Enti Meteo descritti in precedenza. Nel dettaglio, i compiti principali dell'Agenzia, come si evince da quanto espresso dalla Legge n. 205/2017, sono:

- a) l'elaborazione, sviluppo, realizzazione e distribuzione di prodotti e servizi per la previsione, la valutazione, il monitoraggio e la sorveglianza meteorologica e meteo-marina,
- b) l'omogeneizzazione dei linguaggi e dei contenuti, anche ai fini di una efficace informazione alla popolazione;
- c) l'approfondimento della conoscenza anche attraverso la promozione di specifiche attività di ricerca e sviluppo applicate nel campo delle previsioni globali e ad area limitata del sistema terra;
- d) la realizzazione, sviluppo e gestione di reti convenzionali e non, sistemi e piattaforme di interesse nazionale per l'osservazione e la raccolta di dati, per le telecomunicazioni e per la condivisione, l'interoperabilità e l'interscambio di dati e informazioni;
- e) l'elaborazione, sviluppo e distribuzione di prodotti e servizi climatici;
- f) la comunicazione, informazione, divulgazione e formazione, anche post-universitaria;
- g) la partecipazione ad organismi, progetti e programmi, anche di cooperazione, europei ed internazionali in materia di meteorologia e climatologia;
- h) la promozione di attività di partenariato con soggetti privati.
- i) I prodotti e servizi che l'AIM dovrà rendere disponibili, operando come detto in stretto contatto con gli Enti Meteo, potranno offrire un più coordinato e solido supporto al sistema di allerta nazionale per il rischio meteo-idrogeologico e idraulico, per l'attuazione del piano sull'agricoltura di precisione e delle misure di mitigazione e di adattamento ai cambiamenti climatici.

j) L'AIM avrà inoltre l'onere di fornire standard uniformi e ottimali per le reti osservative, stabilendo attraverso un processo concertato i criteri tecnologici di qualità, di frequenza di acquisizione temporale e risoluzione spaziale degli stessi; dovrà concordare le modalità di trasmissione e di scambio dei dati, le policy da utilizzare per renderli disponibili al parco vastissimo di utenti, pubblici e privati, che li stanno richiedendo con crescente necessità.

L'AIM dovrà inoltre disporre di piattaforme per l'archiviazione, la visualizzazione e la distribuzione dei dati, nonché di infrastrutture di calcolo per poter utilizzare e modellistiche previsionali in ambito meteorologico, climatologico e meteomarinario.

Tale Piano si arricchisce quindi costantemente in funzione della crescita della Agenzia.

Il coinvolgimento generalizzato e trasversale della struttura organizzativa e la condivisione di valori etici di prevenzione della corruzione, di legalità e di trasparenza costituiscono il motore che consente la creazione di un Ente in cui etica e legalità si propongono come fulcro dell'agire istituzionale, con effetti virtuosi in termini di efficacia e efficienza operativa, ma anche come valore aggiunto della società civile.

La sensibilizzazione sulla valenza istituzionale della cultura della legalità dovrà pertanto coinvolgere i dipendenti ad ogni livello, a partire dai responsabili di Funzione che saranno impegnati in prima battuta nella definizione delle misure di mitigazione, sino ad includere tutti coloro che, con il proprio impegno professionale, contribuiranno al buon andamento dell'Agenzia.

Obiettivo fondamentale in questa fase sarà il coinvolgimento i nuovi dipendenti, nelle iniziative di prevenzione e di trasparenza convergendo sulla collaborazione con il RPCT sia per quanto riguarda la sua attività di monitoraggio e di impulso, sia per l'attuazione della trasparenza e delle altre misure previste.

1.2. Processo di adozione del Piano triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza

Il Direttore ha dato mandato al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza "di redigere il Piano Triennale di Prevenzione della corruzione 2023-2025 nel rispetto dei medesimi obiettivi strategici, confermando la strategia di prevenzione mediante la progettazione di specifiche misure tese alla crescita costante della cultura dell'integrità e della promozione della legalità, con particolare attenzione alla Trasparenza e all'erogazione al personale di formazione sui temi cennati".

Tali misure saranno funzionali alla realizzazione degli obiettivi di performance gestionale e di prevenzione della corruzione.

Il PTPCT 2023 – 2025 dovrà quindi essere coordinato rispetto al contenuto degli altri strumenti di programmazione dell'ente, in particolare con il PIAO (Piano integrato di attività e di organizzazione)

1.3. L'integrazione e il coordinamento degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza nella Performance dell'Agenzia Italia Meteo

Il Piano triennale delle attività specifica i rami di attività e di mission in cui si articola l'Agenzia.

A tendere, gli interventi di aggiornamento sui quali investire per il triennio 2023 – 2025 possono essere sintetizzati nei seguenti termini:

- Aggiornamento continuo e implementazione della mappatura dei processi sulla base della crescita organizzativa;

- Implementazione del catalogo dei rischi, sulla base della evoluzione della Organizzazione;
- Implementazione delle misure di prevenzione di livello specifico in essere e da attuare (es. sviluppo di regolamenti e procedure interne quali ad esempio, la rotazione degli incarichi, controlli ecc.)
- Evoluzione costante degli obiettivi di cultura della legalità;
- Aggiornamento costante del PTPCT verso le novità di prassi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza
- Aggiornamento dell'analisi del contesto esterno dell'AIM

2. Sezione I° - Prevenzione della Corruzione

2.1. L'analisi del contesto in tema di Prevenzione della corruzione e Trasparenza e valutazione di impatto

L'Agenzia Nazionale per la Climatologia e Meteorologia Italia Meteo esplica la propria attività istituzionale in un contesto di portata nazionale ed internazionale ed è altresì presente ed operativa come realtà di ricerca sul territorio nazionale. Per lo sviluppo delle attività ordinarie di funzionamento e di gestione e per le attività inerenti allo sviluppo scientifico e di ricerca l'AIM si confronta con numerosi interlocutori facenti capo a diversificate istanze espressione della società civile.

2.2. Gli interlocutori dell'AIM

La seguente tabella esemplifica, in modo non esaustivo, gli interlocutori potenziali dell'AIM in relazione a diverse tipologie di attività. Gran parte di tali interlocutori saranno tali nel breve volgere dello sviluppo della Agenzia.

Attività/processo AIM	Interlocutori potenziali
Gestione e funzionamento	<ul style="list-style-type: none"> • Parlamento e Governo della Repubblica • MUR e Ministeri di riferimento • Altre amministrazioni e Istituzioni pubbliche • Regioni ed altri enti territoriali • Grandi Imprese del settore spaziale • Piccole e Medie Imprese • Società partecipate e controllate • Università ed Enti di Ricerca • Gestori e fornitori • Eventuali utenti
Sviluppo delle iniziative scientifiche di ricerca	<ul style="list-style-type: none"> • Parlamento e Governo della Repubblica • MUR e Ministeri di riferimento • Altre amministrazioni e Istituzioni pubbliche • Regioni ed enti territoriali • Grandi Imprese del settore metereologico • Piccole e Medie Imprese del settore metereologico • Società partecipate e controllate • Comunità scientifica nazionale • Comunità scientifica internazionale • Università ed Enti di Ricerca

Attività/processo AIM	Interlocutori potenziali
	<ul style="list-style-type: none"> • Associazioni ed enti esponenziali • Network europei e internazionali e Autorità di regolazione del settore • Eventuali utenti
Gestione e sviluppo di contratti	<ul style="list-style-type: none"> • Parlamento e Governo della Repubblica • MUR e Ministeri di riferimento • Altre amministrazioni e Istituzioni pubbliche • Regioni ed enti territoriali • Grandi Imprese del settore metereologico • Piccole e Medie Imprese del settore metereologico • Società partecipate e controllate • Comunità scientifica nazionale • Comunità scientifica internazionale • Università ed Enti di Ricerca • Associazioni ed enti esponenziali • Network europei e internazionali e Autorità di regolazione del settore • Eventuali utenti
Pianificazione e programmazione strategica	<ul style="list-style-type: none"> • Parlamento e Governo della Repubblica • MUR e Ministeri di riferimento • Altre amministrazioni e Istituzioni pubbliche • Regioni ed enti territoriali • Comunità scientifica nazionale • Comunità scientifica internazionale • Università ed Enti di Ricerca

2.4. Impatti del contesto esterno

Si riporta di seguito una tabella esemplificativa dei potenziali rischi scaturenti dallo sviluppo dell'agenzia nel quadro di contesto esterno;

VALUTAZIONE DI IMPATTO			
RISCHI DERIVANTI DAL CONTESTO ESTERNO DI AIM E MISURE DI PREVENZIONE			
Rischi esterni	Aree di AIM potenzialmente sottoposte ai rischi esterni	Misure di prevenzione	Responsabile della misura di prevenzione
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Infiltrazioni di natura criminosa, anche di altri Paesi, nelle procedure di affidamento ed esecuzione di appalti e contratti ▪ Pressioni, variamente espresse, provenienti da lobbie o portatori di interessi (operatori economici, comunità scientifiche, politica, etc.) ▪ Richieste dell'utenza/fornitori volte ad ottenere la complicità dei dipendenti dell'AIM per la commissione di reati (es. malversazione in danno dello Stato) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Direzione Attività Operative ▪ Direzione Area Infrastrutture osservative e informatiche ▪ Direzione Area Ricerca e Sviluppo ▪ Direzione Area Amministrazione personale, comunicazione e formazione 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Segnalazioni alle Autorità competenti in merito ad eventuali tentativi di infiltrazione o di pressione criminosa 	RPCT In condivisione con gli Organi di Controllo
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Azioni volte alla diffusione della cultura dell'etica e della legalità nei rapporti esterni con fornitori, partner scientifici, altri enti di ricerca, nazionali e internazionali ▪ Codice di comportamento (rapporto con gli interlocutori esterni) ▪ Consultazione pubblica del presente Piano e condivisione con gli <i>stakeholder</i> dell'AIM 	RPCT In condivisione con gli Organi di Vertice e con la struttura organizzativa

2.5. Analisi del contesto interno e valutazione di impatto

L’Agenzia ha definito nel corso del 2022 un primo assetto organizzativo, a valle della costituzione con la L. 205/2017.

È presente un piano di assunzione che determinerà, in gran parte, la crescita della Agenzia, che di fatto è partito con la presenza del solo Direttore.

Per tale motivo come già sottolineato il presente Piano verrà modificato con lo sviluppo della Agenzia.

In questa fase il contributo del Piano è di accompagnare tale sviluppo con gli elementi necessari al fine di garantire la promozione della cultura dell’etica, dell’integrità e della legalità all’interno e all’esterno dell’Agenzia

La formazione, la gestione del rischio, la trasparenza e le altre misure di pianificate nel Quadro sinottico in allegato 1, costituiscono obiettivi autoconsistenti ma sono anche strumenti per ulteriori acquisizioni: efficienza, integrità, accountability, prevenzione dei fenomeni corruttivi, partecipazione dei cittadini e tutela degli stessi.

2.6. I soggetti e i ruoli nella prevenzione della corruzione

L’attività di prevenzione dei fenomeni corruttivi e di promozione della legalità e della trasparenza comporta il pieno coinvolgimento della struttura organizzativa. La condivisione dei valori etici di prevenzione della corruzione si accompagna con la responsabilizzazione di tutti i soggetti che operano nell’Agenzia.

Fondamentale è il compito di sensibilizzazione perseguito dal Responsabile della prevenzione della corruzione e dal Direttore. In generale la promozione della cultura della legalità dovrà coinvolgere i dipendenti ad ogni livello, dai responsabili di Direzione ed Unità impegnati nella definizione delle misure di mitigazione, sino ad includere tutti coloro che contribuiscono al buon andamento dell’amministrazione. Un comportamento etico e consapevole contribuisce al miglioramento dell’ambiente di lavoro e ad un maggior livello di efficienza.

Obiettivo fondamentale, inoltre, sarà il coinvolgimento strutturale di tutti i dipendenti nelle iniziative di prevenzione e di trasparenza convergendo sulla collaborazione con il RPCT sia per quanto riguarda la sua attività di monitoraggio e di impulso, sia per l’attuazione della trasparenza e delle altre misure previste.

In questo paragrafo vengono dettagliati i compiti del RPCT e di altri soggetti/ruoli con riferimento unicamente a quelli inerenti al ciclo di prevenzione della corruzione.

2.7. Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Il Direttore dell’Agenzia, con atto n.22/2022 del 14/10/2022 ha nominato il Dott. Walter Laghi quale Responsabile della Prevenzione della corruzione per la durata di tre anni e riconfermato con atto n. 26/2023 del 15/02/2023.

Il RPCT - fermo restando quanto previsto dalla Delibera ANAC n. 840/2018 - è il soggetto che sovrintende alle politiche di prevenzione della corruzione, ivi compresi gli adempimenti previsti dalla normativa sulla trasparenza nella PA; i suoi compiti primari sono:

- progettare la strategia di prevenzione della corruzione,
- predisporre e proporre il Piano Triennale di Prevenzione della corruzione, e della Trasparenza
- presiedere all’adozione e attuazione del Piano di Prevenzione della corruzione,

- curare la diffusione della conoscenza del codice di comportamento e monitorare annualmente sulla sua applicazione,
- definire procedure per la selezione del personale destinato a ricevere formazione generale e specifica, in particolare relativamente ai dipendenti destinati ad operare nelle aree a rischio corruzione,
- nominare i referenti per la prevenzione,
- svolgere attività di monitoraggio costante sull’attuazione del Piano di Prevenzione della corruzione, riferendo agli Organi di indirizzo politico-amministrativo, al Direttore e all’OIV su eventuali inadempimenti o ritardi,
- proporre interventi correttivi alle misure previste nel Piano in caso di accertamento di significative violazioni o in caso di cambi organizzativi dell’Agenzia,
- verificare l’efficacia del Piano Triennale e la sua idoneità a contrastare il fenomeno corruttivo,
- vigilare sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi, con capacità proprie di intervento, anche sanzionatorio, e di segnalare le violazioni all’ANAC,
- verificare, con la collaborazione dei dirigenti preposti, l’effettiva rotazione degli incarichi nei settori maggiormente esposti al rischio corruttivo,
- vigilare sugli adempimenti di pubblicazione in ordine alla loro reperibilità nella sezione “Amministrazione Trasparente”, nel rispetto dei requisiti di completezza, aggiornamento e apertura del dato, sovrintendendo al procedimento di pubblicazione dei contenuti della sezione Amministrazione Trasparente nel sito istituzionale dell’Agenzia,
- relazionare annualmente sulle attività di prevenzione della corruzione e sulla Trasparenza.

Tra i doveri del RPCT, il PNA 2022 ha espressamente previsto che lo stesso dia comunicazione tempestiva all’amministrazione di eventuali condanne in primo grado prese in considerazione nel d.lgs. 235/2012, art. 7, co. 1, lett. da a) ad f), nonché quelle per i reati contro la pubblica amministrazione e, in particolare, almeno quelli richiamati dal d.lgs. 39/2013 che fanno riferimento al Titolo II, Capo I “Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica amministrazione”. Infatti, l’amministrazione, ove venga a conoscenza di tali condanne da parte del RPCT interessato o anche da terzi, è tenuta alla revoca dell’incarico di RPCT, che deve essere tempestivamente comunicata all’ANAC.

I poteri di vigilanza e controllo del RPCT sono stati delineati come funzionali al ruolo principale che il legislatore assegna al RPCT, rappresentato dalla predisposizione del Piano di Prevenzione, e vanno coordinati con quelli di altri organi di controllo interno al fine di ottimizzare l’intero sistema di controlli.

Il RPCT ha, inoltre, facoltà di:

- proporre al Direttore l’assegnazione di risorse a suo supporto
- richiedere il contributo e la collaborazione di personale o di risorse di altri uffici
- nominare gruppi di lavoro ad hoc su specifiche attività di prevenzione della corruzione o strumentali ad esse,
- avvalersi del supporto metodologico dell’OIV, nonché dell’attività di audit svolta dallo stesso organismo,
- verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possono configurare anche solo potenzialmente corruzione e illegalità,
- richiedere ai dipendenti che hanno istruito un procedimento di fornire motivazione per iscritto circa le circostanze di fatto e di diritto che sottendono all’adozione del provvedimento finale.

Con riferimento all'accesso civico, oltre ad avere facoltà di chiedere agli uffici della relativa amministrazione informazioni sull'esito delle istanze, deve occuparsi, per espressa disposizione normativa dei casi di riesame (sia che l'accesso riguardi dati a pubblicazione obbligatoria o meno). Nel caso in cui la richiesta di accesso civico riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, il RPCT ha l'obbligo di effettuare la segnalazione all'Ufficio di disciplina.

Il RPCT ha inoltre il potere di segnalare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza, e il dovere di segnalare all'organo di indirizzo e all'OIV le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza. Ciò evidenzia il principio di carattere generale secondo cui non spetta al RPCT l'accertamento di responsabilità (e quindi la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione), qualunque natura esse abbiano. Al riguardo, il RPCT è tenuto a fare riferimento agli organi preposti appositamente sia all'interno dell'amministrazione sia all'esterno, valorizzando così un modello di poteri del RPCT strettamente connessi, e non sovrapponibili, con quello di altri soggetti che hanno specifici poteri e responsabilità sul buon andamento dell'attività amministrativa nonché sull'accertamento di responsabilità.

L'attuale assetto dell'Agenzia non contempla un ufficio specificatamente dedicato al supporto del RPCT.

2.8. Organi di Indirizzo politico-amministrativo nella prevenzione della corruzione

Nell'ambito della prevenzione della corruzione al Direttore compete:

- la nomina del Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza;
- la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del PTPC;
- l'adozione del Piano triennale di Prevenzione della corruzione;
- la disposizione di eventuali modifiche organizzative per assicurare al RPCT funzioni e poteri idonei allo svolgimento del ruolo con autonomia ed effettività.

Gli organi di indirizzo ricevono, inoltre, la relazione annuale del RPCT che dà conto dell'attività svolta e sono destinatari delle segnalazioni del RPCT su eventuali disfunzioni riscontrate sull'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza.

2.9. Organismo Indipendente di Valutazione

L'OIV, così come definito da art. 8 del DPR 15 ottobre 2020 n. 186 disciplinante il *“Regolamento concernente l'organizzazione dell'Agenzia nazionale per la meteorologia e climatologia denominata «ItaliaMeteo» e misure volte ad agevolare il coordinamento della gestione della materia meteorologia e climatologia”*, esercita in autonomia le proprie attività come di seguito indicate:

- verifica dei piani triennali per la prevenzione della corruzione affinché siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle Performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e trasparenza,
- verifica dei contenuti della Relazione annuale del RPCT recante i risultati dell'attività svolta che il RPCT è tenuto a trasmettere allo stesso OIV oltre che all'organo di indirizzo dell'amministrazione (art. 1, co. 14, della l. n. 190/2012),
- verifica della coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nel piano della performance, valutando anche l'adeguatezza dei relativi indicatori,

- promozione delle politiche di Trasparenza e l'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione,
- verifica dei risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità,

L'Organismo inoltre partecipa al processo di gestione del rischio considerando i rischi e le azioni inerenti alla prevenzione della corruzione.

Nella verifica dell'attività volta a realizzare gli obiettivi di prevenzione della corruzione e trasparenza, l'OIV può chiedere informazioni e documenti al RPCT ed effettuare audizioni di dipendenti.

2.10. Dirigenti, Direttori e responsabili di funzione

I titolari di posizioni organizzative e i dirigenti, (ad oggi non ancora presenti) dovranno:

- partecipare attivamente alla realizzazione delle misure e delle azioni contenute nel Piano di Prevenzione della Corruzione anche facendole osservare alle risorse umane ad essi assegnate,
- svolgere attività informativa nei confronti del Responsabile e dei Referenti, oltre che, laddove necessario, nei confronti dell'Autorità Giudiziaria,
- proporre misure di prevenzione in relazione alle attività proprie della struttura da essi diretta,
- partecipare attivamente al processo di gestione del rischio mediante l'identificazione dei processi maggiormente esposti e attraverso l'individuazione di efficaci strategie di mitigazione del rischio medesimo,
- verificare le ipotesi di violazione del codice di comportamento delle risorse umane che lavorano presso la propria struttura e compiono gli atti necessari all'osservanza dello stesso,
- valutare segnalazioni di conflitto di interesse e decidono circa l'eventuale astensione dall'incarico da parte delle risorse assegnate,
- irrogare le sanzioni disciplinari nei limiti e con le modalità previste dall'art. 55 bis del d. lgs. 165/2001.

Con riguardo, invece, a ciò che attiene la Trasparenza, sono Responsabili della detenzione, elaborazione e pubblicazione e/o trasmissione del dato, ruolo introdotto dall'art. 45 del d.lgs. 97/2016, che pone di fatto in carico ai soggetti identificati precise funzioni e correlate responsabilità e sanzioni (v. paragrafo dedicato alla Trasparenza):

2.11. Dipendenti AIM, collaboratori a qualsiasi titolo e stakeholder esterni

I dipendenti dell'AIM (ad oggi non presenti):

- rispettano le prescrizioni contenute nel Piano per la prevenzione della corruzione e prestano collaborazione al RPCT,
- partecipano al processo di gestione e identificazione del rischio per le attività di loro competenza,
- osservano le prescrizioni contenute nel Codice Generale di Comportamento e nel Codice dell'Agenzia,
- segnalano situazioni di illecito, a seconda del caso, al proprio Responsabile o al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, ferme restando le ipotesi di legge di denuncia all'Autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti.

I collaboratori dell'AIM che, a titolo esemplificativo e non esaustivo, sono:

- Collaboratori e consulenti, (ad oggi presenti a vario titolo)
- Titolari di Borsa di studio, (nessuno a oggi presente)
- Titolari di Assegno di ricerca, (nessuno a oggi presente)

- Dipendenti di società che forniscono servizi all'AIM. (ad oggi presenti a vario titolo)

Nello svolgimento delle attività direttamente o indirettamente riconducibili all'Agenzia:

- osservano e contribuiscono a realizzare le misure contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione,
- osservano le prescrizioni contenute nel Codice di Comportamento AIM, per le parti a loro applicabili.

2.12. Responsabile della Protezione dei Dati personali (RPD)

Il Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (UE) 2016/679, ha introdotto la figura del RPD e rende obbligatoria la sua nomina per tutti i soggetti pubblici.

Il RPD è stato individuato in una professionalità esterna all'ente, nominato con atto del Direttore 29/2022 del 9/11/22, nella ditta Anova2 S.r.l. - referente Dott. Nicola Simoni.

Il contatto di riferimento del DPO dell'Agenzia è il seguente: dpo@agenziaitaliameteo.it

Per le questioni riguardanti la protezione dei dati personali, il RPCT si può avvalere, se ritenuto necessario, del supporto del RDP, ma limitatamente a profili di carattere generale (ad es. le istanze di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato), tenuto conto che proprio la legge attribuisce al RPCT il potere di richiedere un parere al Garante per la protezione dei dati personali, anche se il RPD sia stato eventualmente già consultato in prima istanza.

2.13. La mappatura dei processi con valutazione del rischio

L'attività di gestione del rischio è orientata al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- creare un contesto sfavorevole alla corruzione;
- ridurre le opportunità che si verifichino fenomeni di mala gestione o di illegalità di cui alla legge 190/2012;
- incrementare le potenzialità nell'individuazione dei casi di corruzione;
- attenuare gli impatti originati dal verificarsi di un evento non desiderato e dannoso per l'AIM, che influenza gli obiettivi.

La gestione del rischio riguarda tutta l'operatività dell'Agenzia e comprende tre distinte fasi:

- Fase 1 - Mappatura dei processi: le strutture della Agenzia completano e validano la bozza di mappatura dei processi sottoposta loro dal RPCT anche identificando i rischi astratti e ipotetici dei singoli processi.
- Fase 2 - Valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione): le strutture definiscono i fattori abilitanti ed attribuiscono un rating di rischio al singolo processo
- Fase 3 - Trattamento del rischio: le strutture, avuto riguardo al rating di rischio registrato all'esito della fase 2, dovranno indicare le misure di prevenzione, per conseguire un livello di rischio accettabile (rischio basso).

2.14. Codice di comportamento

Con atto del Direttore del 16/01/2023 l'Agenzia ha adottato il "Codice di comportamento".

Di rilevante si sottolinea il collegamento e interconnessione del Codice di Comportamento con il PTPCT, ovvero il Codice, che disciplina regole di comportamento rivolte al singolo, e il PTPCT che istituisce misure preventive di tipo oggettivo, è un elemento necessario.

Il Codice di Comportamento si applica automaticamente ai dipendenti di ruolo e non dell'AIM, ed esplica i propri effetti, per quanto compatibile, anche nei confronti:

- dei componenti dell'OIV;
- di tutti i soggetti che prestano la propria attività professionale presso l'AIM con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, quali ad esempio assegnisti di ricerca, borsisti, collaboratori, consulenti, esperti;
- di tutti i soggetti che collaborano a qualsiasi titolo con imprese fornitrici di beni e servizi per l'AIM all'interno dell'Agenzia stessa, o che realizzano opere commissionate e a favore dell'AIM.

Per tutti i soggetti citati, in caso di inosservanza delle disposizioni del Codice, sono correlate specifiche sanzioni.

A seguito dell'adozione del Codice, sono stati adeguati gli atti di incarico e i contratti di appalto.

Il Codice di Comportamento viene consegnato per la presa d'atto e l'accettazione formale di quanto in esso prescritto:

- a tutti i nuovi assunti,
- a tutti i collaboratori o consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico ed a qualsiasi titolo.

Stato di attuazione

Il Codice sarà revisionato entro la fine dell'anno 2023.

2.15. Formazione e informazione

L'Agenzia si impegna a predisporre annualmente un piano di formazione obbligatoria in tema di anticorruzione, trasparenza ed etica pubblica, diffondendo a tutti i soggetti interni all'Ente una cultura diffusa sul rispetto della normativa anticorruzione contenuta nella Legge 190/12 e nei successivi decreti attuativi (in particolare il D.Lgs. 33/13 e il D.Lgs. 39/13). In particolare, nel rispetto di quanto normato dall'art.4 del D.L. 36/2022 (Decreto PNRR 2), a modifica dell'art. 54 del D.Lgs. 165/2001, l'Agenzia prevede la pianificazione dello svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, la cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico.

La programmazione delle attività formative è realizzata distinguendo interventi di formazione obbligatoria di livello generale e di livello specifico, in conformità a quanto previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.). I corsi di formazione di livello generale sono rivolti a tutto il personale; in tale ambito verranno trattate tematiche legate ai principi di etica e legalità, ai contenuti della Legge 190/2012, del P.T.C.P., dei codici di comportamento e del codice disciplinare, le tematiche relative alla trasparenza nella pubblica amministrazione, il profilo delle incompatibilità e del conflitto d'interesse e i reati dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione, al fine di offrire un'informazione generale su come prevenire, reprimere e contrastare il fenomeno della corruzione.

La formazione di livello specifico, invece, sarà una formazione più mirata, calata nelle singole realtà lavorative, calibrata sulle specifiche attività a rischio di corruzione. In questo ambito, la formazione dovrà prendere in considerazione lo specifico target a cui viene rivolta rispondendo in modo efficace alle diverse realtà. I corsi di formazione di livello specifico, riguardano i Responsabili di Area, nonché il personale

appartenente ad altre categorie, in quanto coinvolti nei procedimenti più significativi nella gestione dei processi dell'Agenzia.

2.16. Rotazione del personale

Il Dirigente competente alla nomina, valuterà con il supporto di RPCT le modalità operative per assicurare il rispetto del principio di rotazione del personale quale strumento di prevenzione.

2.16.1. Il trasferimento obbligatorio

“Quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza”.

Il procedimento penale esplica conseguenze del sul sottostante rapporto di lavoro del dipendente:

La norma ha introdotto per tutti i dipendenti - a tempo determinato e indeterminato (non solo i dirigenti) - l'istituto del trasferimento ad ufficio diverso da quello in cui prestava servizio per il dipendente rinviato a giudizio per una serie di reati molto più ristretta rispetto all'intera gamma di reati previsti dal Titolo II Capo I del Libro secondo del Codice Penale; il trasferimento è obbligatorio, salva la scelta, lasciata all'amministrazione, “in relazione alla propria organizzazione”, tra il “trasferimento di sede” e “l'attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza” (art. 3, co. 1, cit.).

“Qualora, in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi, non sia possibile attuare il trasferimento di ufficio, il dipendente è posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento salvo che per gli emolumenti strettamente connessi alle presenze in servizio, in base alle disposizioni dell'ordinamento dell'amministrazione di appartenenza” (art. 3, co. 2, cit.); in caso di sentenza di proscioglimento o di assoluzione, ancorché non definitiva, “e in ogni caso, decorsi cinque anni” dalla sua adozione (art. 3, comma 3), il trasferimento perde efficacia. Ma l'amministrazione, “in presenza di obiettive e motivate ragioni per le quali la riassegnazione all'ufficio originariamente coperto sia di pregiudizio alla funzionalità di quest'ultimo”, “può non dare corso al rientro” (art. 3, co. 4, cit.); in caso di condanna, per gli stessi reati di cui all'art. 3, co. 1, anche non definitiva, i dipendenti “sono sospesi dal servizio” (art. 4). La norma chiarisce poi che la sospensione perde efficacia se per il fatto è successivamente pronunciata sentenza di proscioglimento o di assoluzione, anche non definitiva e, in ogni caso, decorso un periodo di tempo pari a quello di prescrizione del reato (art. 4); in caso di condanna definitiva alla reclusione per un tempo non inferiore ai due anni per gli stessi delitti, è disposta l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego (art. 5); nel caso di condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a tre anni si applica il disposto dell'articolo 32-quinquies del Codice Penale.

Secondo la Delibera richiamata, come confermata dal P.N.A. 2022, approvato con delibera 7 del 17/1/2023, il trasferimento di ufficio conseguente a rinvio a giudizio e la sospensione dal servizio in caso di condanna non definitiva, non hanno natura sanzionatoria, ma sono misure amministrative, sia pure obbligatorie, a protezione dell'immagine di imparzialità dell'Ente, diversamente dalla disposta estinzione del rapporto di lavoro, la quale ha carattere di pena accessoria.

L'elencazione dei reati per i quali è prevista tale prima forma di rotazione ha carattere tassativo.

2.16.2. La rotazione straordinaria propria

La rotazione straordinaria - in senso stretto - di cui all'art. 16, co.1, lett. l-quater, del D.Lgs. n. 165/2001, consiste in un provvedimento della Pubblica Amministrazione cui afferisce il dipendente, adeguatamente motivato, con il quale - a fronte della mera iscrizione del dipendente nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335, c.p.p. (così precisa A.N.AC. nelle menzionate Linee Guida) in relazione ai delitti di cui all'art. 7 della legge n. 69 del 2015 - viene stabilito che la condotta corruttiva imputata può pregiudicare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione e con il quale, conseguentemente, viene individuato il diverso ufficio al quale il dipendente viene trasferito.

Pur non trattandosi di un procedimento sanzionatorio, di carattere disciplinare, è necessario che venga data all'interessato la possibilità di contraddittorio, senza, però, che vengano pregiudicate le finalità di immediata adozione di misure di tipo cautelare. Il provvedimento, poiché può avere effetto sul rapporto di lavoro del dipendente/dirigente, è impugnabile davanti al giudice amministrativo o al giudice ordinario territorialmente competente, a seconda della natura del rapporto di lavoro in atto.

2.16.3. Stato di attuazione

Il percorso verrà reso operativo in seguito alle prime assunzioni che saranno effettuate.

2.17. Astensione in caso di conflitto di interessi

Il conflitto di interesse configura una situazione o un insieme di circostanze che creano o aumentano il rischio che gli interessi primari della pubblica amministrazione possano essere compromessi dal perseguimento di interessi secondari attinenti alla sfera privata del singolo individuo, che ha nei confronti dell'amministrazione stessa precisi doveri e responsabilità. Il conflitto di interessi "potenziale" è anche conflitto di interessi "apparente" in tutte quelle situazioni in cui l'interesse secondario personale privato del singolo soggetto possa apparentemente tendere ad interferire, agli occhi di osservatori esterni, con l'interesse primario della Pubblica Amministrazione, ad esempio in tutte quelle situazioni tali da poter danneggiare seriamente la pubblica fiducia del soggetto decisore, anche quando lo stesso non è portatore di nessun interesse secondario.

2.17.1. Stato di attuazione

Il percorso verrà reso operativo in seguito alle prime assunzioni che saranno effettuate

2.17.2. Pianificazione 2023-2025

Verrà prodotta una procedura per l'impiego della modulistica, con particolare riferimento ai ruoli di RUP e DEC. Nella modulistica allegata al Codice di comportamento verrà prevista una specifica dichiarazione in tema di Conflitti di interesse.

2.18. Incarichi esterni a dipendenti dell'AIM e conferimento di incarichi a dipendenti di altra P.A.

La legge 190/2012 è intervenuta a modificare il regime dello svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti pubblici contenuto nell'art. 53 del D. Lgs. 165/2001. Tra le novità più salienti la previsione di appositi regolamenti (adottati su proposta del Ministero per la pubblica amministrazione e la semplificazione) per disciplinare gli incarichi vietati in relazione al ruolo e alla qualifica ricoperta.

2.18.1. Stato di attuazione

Il percorso verrà reso operativo in seguito alle prime assunzioni che saranno effettuate

2.18.2. Pianificazione 2023-2025

Verrà definito un documento che disciplina gli incarichi esterni a dipendenti AIM e il conferimento di incarichi a dipendenti di altra Pubblica Amministrazione, in attuazione delle disposizioni contenute nella L. 190/2012.

Al documento sarà allegata la modulistica necessaria per le richieste di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra istituzionali, contenente l'espressa dichiarazione di assenza di cause di incompatibilità ed inconferibilità nello svolgimento dell'incarico.

2.19. Cause di inconferibilità e incompatibilità

Varie normative, a partire dal d. lgs. 8 aprile 2013, n. 39 sono intervenute in attuazione dell'art. 1, commi 49 e 50 della legge n. 190 del 2012, al fine di regolamentare il conferimento di incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa di vertice nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico, con lo scopo di prevenire situazioni ritenute, anche potenzialmente, portatrici di conflitto di interessi.

2.19.1. Stato di attuazione

Sono presenti dichiarazioni di non sussistenza di situazioni di inconferibilità e incompatibilità da parte di chi ha incarichi in AIM.

2.19.2. Pianificazione 2023-2025

Verrà sviluppato un "Regolamento in tema di procedimenti di accertamento delle situazioni di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al D. Lgs. n. 39/2013 e procedimenti sanzionatori". Il tutto entro il 2023 a seguito delle prime assunzioni.

2.20. Pantouflage - Revolving doors. Incompatibilità successiva alla cessazione del rapporto con AIM

Ai sensi dell'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001, i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, non potranno 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 svolta attraverso i medesimi poteri. La cessazione riguarda anche il collocamento in quiescenza.

I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dalla norma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi, o conferiti, di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

A seguito delle numerose richieste di parere in merito all'applicazione della norma, l'ANAC ha approfondito la tematica nell'aggiornamento 2022 al PNA, chiarendo che la norma si applica ai dipendenti delle PP.AA. ed anche ai soggetti legati alla PA da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo, e che il divieto è da intendersi riferito a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale, sia che si tratti di assunzione a tempo determinato o indeterminato, o dell'affidamento di incarico o consulenza da prestare in favore dei soggetti privati in questione.

È inoltre circoscritto il contenuto “dell’esercizio dei poteri autoritativi e negoziali”, riservato a quei soggetti che esercitano tali poteri attraverso l’emanazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell’ente; tra questi rientrano anche quelli afferenti la conclusione di contratti per l’acquisizione di beni e servizi per la P.A., sia i provvedimenti che incidono unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari, nonché quegli atti volti a concedere in generale vantaggi o utilità al privato, quali autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere.

Tuttavia, l’Autorità ritiene che “il rischio di preconstituirsì situazioni lavorative favorevoli possa configurarsi anche in capo al dipendente che ha comunque avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all’istruttoria, ad esempio attraverso l’elaborazione di atti procedurali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione”.

Pertanto, il divieto di pantouflage si applica non solo al soggetto che abbia firmato l’atto, ma anche a coloro che abbiano partecipato al procedimento.

2.20.1. Stato di attuazione

Il percorso verrà reso operativo in seguito alle prime assunzioni che saranno effettuate

2.20.2. Pianificazione 2023-2025

Verranno predisposti appositi moduli di autodichiarazione la cui sottoscrizione viene richiesta ad ogni ditta che partecipa ad un bando di gara per l’affidamento di lavori, servizi e forniture;

2.21. Conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.

Le disposizioni sulla prevenzione della corruzione prevedono l’interdizione da alcuni compiti per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I (Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione) del titolo II (Dei delitti contro la Pubblica Amministrazione) del libro secondo del Codice Penale.

2.21.1. Stato di attuazione

Il percorso verrà reso operativo in seguito alle prime assunzioni che saranno effettuate

2.21.2. Pianificazione 2021-2023

Occorre definire una procedura nella quale si evidenzia la tipologia di commissione per la quale è richiesta una verifica preventiva di insussistenza delle cause di inconferibilità di cui sopra.

2.22. Whistleblowing. Tutela del dipendente che segnali illeciti

L’istituto del whistleblowing è una fondamentale misura di prevenzione della corruzione e della “maladministration”. L’AIM incoraggia e tutela i soggetti normativamente previsti secondo quanto previsto dal D.Lgs. 10 marzo 2023 n.24 (attuazione della direttiva UE 2019/1937) che, nell’interesse all’integrità dell’AIM, intendono segnalare possibili violazioni alle disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che potrebbero ledere l’interesse pubblico o l’integrità dell’Agenzia, di cui i soggetti stessi siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

2.22.1. Stato di attuazione

Il percorso verrà reso operativo in seguito alle prime assunzioni che saranno effettuate

2.22.2. Pianificazione 2023-2025

Verrà definita una procedura per la tutela del soggetto che effettua segnalazioni di illeciti nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 (cd. Whistleblower)."

La Procedura dovrà disciplinare:

- la ricezione e la gestione delle segnalazioni di illeciti che possano, in vario modo, interessare AIM,
- la tutela degli autori della segnalazione in attuazione di quanto previsto dall'art. 54-bis, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dalla L. 30 novembre 2017, n. 179, e nel rispetto di quanto disposto dalla Determinazione A.N.AC. n. 6 del 28 aprile 2015, recante "Linee guida in materia di tutela del dipendente che pubblico che segnala illeciti (c.d. Whistleblower)".

2.23. I patti di integrità e i protocolli di legalità

I patti di integrità ed i protocolli di legalità sono regole di comportamento a cui sono soggetti i partecipanti alla gara di appalto, ma anche la Pubblica Amministrazione, quale strumento di contrasto alla corruzione.

2.23.1. Stato di Attuazione

Il percorso verrà reso operativo in seguito alle prime assunzioni che saranno effettuate

2.23.2. Pianificazione 2023-2025

Occorrerà definire i protocolli di legalità.

2.24. Le Società Partecipate AIM – Vigilanza e Trasparenza

Nell'ambito delle sue attività di regolazione l'ANAC ha approvato con la Determinazione n. 1134 dell'8 novembre 2017 le "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" che integrano i contenuti del PNA in materia di misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza che devono essere adottate dagli enti pubblici economici, dagli enti di diritto privato in controllo pubblico e dalle società a partecipazione pubblica.

AIM partecipa in qualità di ente consorziato al Consorzio Cineca.

2.24.1. Stato di attuazione

Il Direttore ha il ruolo di referente nella gestione della partecipazione in corso e si rapporta direttamente con il RPCT dell'AIM.

2.24.2. Pianificazione 2023-2025

Al fine di implementare gli aspetti di prevenzione e di trasparenza connessi alle attività di pubblico interesse per le società si demanda ad un nuovo monitoraggio la verifica sulle misure di prevenzione per le società controllate e partecipate e la verifica dell'attuazione delle implementazioni previste per gli obblighi di trasparenza da parte delle società nelle rispettive sezioni di Società Trasparente. In questa accezione si intende la formazione erogata dagli uffici competenti per materia su determinate tematiche.

2.25. Antiriciclaggio

Una prima ricognizione dei processi ritenuti esposti al rischio di riciclaggio potrà essere iniziata già dal prossimo anno. Essa potrà riguardare, partendo dalla mappatura dei processi, le aree di rischio inerenti gli affidamenti di lavori, beni e servizi, i provvedimenti di tipo “ampliativo” o accrescitivi o concessori.

Le misure che si ritiene possano essere attuate nel futuro prossimo sono le seguenti:

- formazione specifica per il personale che si occupa dei processi mappati all'interno delle aree a maggiore rischio di riciclaggio;
- creazione di un team specificatamente dedicato per l'attivazione di tavoli tecnici specifici sull'antiriciclaggio, volti a creare una strategia comune e ad individuare strumenti operativi condivisi, nonché predisporre strumenti di rilevazione e mappatura per l'individuazione di operazioni sospette all'interno di ciascuna area a maggiore rischio di riciclaggio.

2.26. La Trasparenza

2.26.1. I ruoli soggettivi nella trasparenza dell'AIM

Lo sviluppo del modello gestionale dell'Agenzia dovrà prevedere un Manuale Operativo delle pubblicazioni in cui identificare i Responsabili per l'AIM per la raccolta, elaborazione, pubblicazione della documentazione di pertinenza.

Tali soggetti in caso di accesso civico semplice, rispondono della mancata pubblicazione. Ad essi compete:

- pubblicare i dati di propria pertinenza secondo il quadro complessivo delle pubblicazioni,
- sollecitare la trasmissione dei dati da pubblicare quando gli stessi sono detenuti da un'altra Area,
- svolgere attività di monitoraggio periodico sulle pubblicazioni di competenza, certificandone i risultati al RPCT, secondo i parametri di compliance (conformità), completezza, aggiornamento e apertura del dato,
- individuare tra i propri collaboratori un Referente per la trasparenza, che disporrà dell'autorizzazione al caricamento dei dati nel software dedicato.

Il Manuale identificherà altresì il soggetto che ha l'onere di "comunicare" dati oggetto di pubblicazione

Il quadro sinottico dei dati da pubblicare può essere modificato o integrato in qualsiasi momento, laddove fosse ritenuto necessario e con le medesime modalità di coinvolgimento degli attori interni, in caso di sopravvenute modifiche normative, regolatorie, di prassi, sempre nel rispetto dei principi di necessità, proporzionalità e pertinenza dei dati.

2.26.2. Accesso Civico e documentale

Dovrà essere realizzato “Regolamento concernente l'accesso a dati, documenti e informazioni presso l'Agenzia Meteo Italia”.

2.26.3. Stato di attuazione

Da definire in seguito allo sviluppo delle attività

2.26.4. Pianificazione 2023 – 2025

Tra l'altro dovranno essere introdotte soluzioni per agevolare la gestione automatizzata delle istanze.

2.26.5. Le Pubblicazioni e l'accessibilità

I dati obbligatori ed i dati ulteriori sono pubblicati nella Sezione Amministrazione Trasparente, raggiungibile attraverso l'apposito link nella homepage del sito istituzionale dell'Agenzia.

La pubblicazione avrà regole determinate secondo le modalità e la tempistica indicata nel Manuale Operativo delle Pubblicazioni e nel relativo elenco complessivo delle pubblicazioni, strutturato in formato tabellare e riportato in Allegato n. 2 al presente PTPCT.

L'elenco complessivo delle pubblicazioni è strutturato in macro categorie e sottocategorie, e per ciascuna riga di pubblicazione riporta:

- denominazione sotto sezione di livello I e sotto sezione di livello II,
- contenuto della pubblicazione
- documenti da pubblicare (individua gli specifici documenti / informazioni AIM da b pubblicare o il link al quale rinviare),
- responsabile della raccolta, elaborazione e pubblicazione (in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione),
- responsabile della trasmissione
- modalità di pubblicazione in relazione alle norme sul trattamento dati,
- formato prescritto del documento (es. PDF/A, link a pagina web ecc.),
- il soggetto che ha l'onere di "comunicare" dati oggetto di pubblicazione, laddove applicabile,
- la frequenza dell'aggiornamento e il termine di scadenza per pubblicazione,
- il riferimento normativo, regolamentare o di pubblicazione "ulteriore", e descrizione delle norme specifiche,
- sanzioni associate a mancata o incompleta pubblicazione,
- eventuali note alle pubblicazioni.

L'elenco complessivo delle pubblicazioni è in linea con i contenuti specifici dell'allegato 1 alla delibera ANAC n. 1310 del 28/12/2016, "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", emesse in considerazione delle numerose modifiche apportate al D. Lgs. 33/2013.

L'Agenzia ha ritenuto utile prevedere la pubblicazione di ulteriori contenuti specifici, in relazione al principio di accessibilità totale.

2.26.6. Pubblicazioni e Trattamento dati

Per ora non si riscontrano problematiche riguardo la necessità di bilanciare gli obblighi di pubblicazione previsti dalle norme di trasparenza con l'esigenza di proteggere i dati personali; per non si individuano misure nel breve periodo.

2.26.7. Violazioni per specifici obblighi di trasparenza

L'art. 47 del d. lgs n. 33/2013 nel confermare lo specifico sistema sanzionatorio per la violazione degli obblighi di comunicazione e pubblicazione di cui agli artt. 14 (Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali) e 22 (Obblighi di pubblicazione dei dati relativi agli enti pubblici vigilati, e agli entri di diritto privato in controllo pubblico, nonché alle partecipazioni in società di diritto privato), ha previsto l'applicazione di sanzioni anche per la

violazione degli obblighi di pubblicazione dell'art. 4-bis "Trasparenza nell'utilizzo delle risorse pubbliche", con particolare riferimento ai dati sui pagamenti.

Le modalità di vigilanza, avvio del procedimento e di irrogazioni delle sanzioni andranno disciplinate in occasione dello sviluppo delle assunzioni.

2.27. Posta Elettronica Certificata

L'istituzione della PEC ha il suo fondamento normativo nelle disposizioni adottate progressivamente dal legislatore con l'introduzione del Codice dell'amministrazione digitale. La PEC costituisce un elemento chiave per il flusso documentale tra l'amministrazione, le imprese ed i cittadini; ciò consente, oltre allo scambio di documenti con valore legale, di ottimizzare le risorse economiche a disposizione.

Allo stato, tra le PEC correntemente utilizzate si citano a titolo non esaustivo:

- PEC: italiameteo@legalmail.it

2.28. Attività di monitoraggio sull'attuazione del PTPCT per le iniziative di Prevenzione della corruzione e per le iniziative di Trasparenza

Si distinguono attività di monitoraggio sulle misure di prevenzione da PTPCT e monitoraggi sulla trasparenza e le pubblicazioni.

- Monitoraggio sull'attuazione del PTPCT: La normativa prevede specifiche attività di monitoraggio volte a verificare lo stato di attuazione delle misure di prevenzione individuate con il PTPCT. Il PTPCT avrà la necessità di una completa release entro l'estate 2023 a seguito dello sviluppo della Agenzia.
- Monitoraggio sugli adempimenti di trasparenza: Il d.lgs. n. 33 del 14 marzo 2013 e s.m.i. affida al RPCT il compito di monitorare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente. Il Responsabile sovrintende il processo di applicazione delle norme sulla trasparenza, vigila sul corretto funzionamento dell'intero meccanismo, monitora periodicamente gli obblighi di pubblicazione anche in ordine alla loro completezza e alla qualità dei dati, svolge attività di promozione della cultura della legalità, segnalando eventuali violazioni sugli obblighi di trasparenza.

2.29. La comunicazione istituzionale

L'Agenzia Meteo Italia è istituita per divenire un Ente pubblico nazionale primario di riferimento per le previsioni meteo e per i temi legati al clima.

L'Agenzia, in particolare svilupperà un canale diretto di comunicazione ai cittadini e alle Istituzioni.

. Per soddisfare questo pilastro della comunicazione verranno utilizzati vari strumenti di comunicazione.

- I rapporti con i media;
- Gli eventi internazionali,
- Gli eventi nazionali
- I prodotti editoriali,
- Le attività multimediali, web, social.
- Il merchandising

Verrà quindi introdotta una policy specifica sulla comunicazione, istituzionale e non, a cui seguiranno un sistema di regole e procedure dedicato

2.30. Responsabilità e sanzioni

La violazione degli obblighi previsti dal presente Piano - così come da quanto previsto dal Codice di comportamento - integra comportamento contrario ai doveri d'ufficio.

Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel Codice di comportamento ovvero nel presente Piano dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

Restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità dei pubblici dipendenti previsti da norme di legge - inclusa la l. n. 190/2012, il d.lgs. n. 33/2013 e il d.lgs. n. 39/2013 -, di regolamento o dai contratti collettivi.

2.31. Aggiornamento e modifiche al PTPCT

2.31.1. Aggiornamento del PTPCT.

L'Agenzia provvederà all'aggiornamento del presente PTPCT nei seguenti casi:

- approvazione annuale
- sopravvenute disposizioni normative che impongono ulteriori adempimenti;
- nuovi indirizzi o direttive dell'ANAC;
- disposizioni normative e modifiche statutarie e/o organizzative sopravvenute che incidono sulle finalità e sulle attività della Agenzia;
- nuovi rischi non considerati in fase di predisposizione del presente Piano;
- adozione di nuovi Regolamenti o nuove Procedure, di ogni genere e con ogni finalità, che sortiscano impatti sul presente Piano.

2.31.2. Approvazione del PTPCT.

Il presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è stato elaborato dal RPCT ed approvato dal Direttore Generale.

Il Piano è diffuso verso tutto il personale e pubblicato sulla Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Agenzia, ai sensi dell'art. 10, comma 8, del D.Lgs. n. 33/2013.

2.32. Allegati

- Allegato 1: Quadro sinottico delle misure di prevenzione
- Allegato 2: Elenco complessivo delle pubblicazioni della Sezione Amministrazione Trasparente
- Allegato 3: Catalogo dei Processi AIM
- Allegato 4 Registro dei rischi dell'AIM