

2.2 Le principali linee strategiche e la successiva declinazione di obiettivi operativi e target

Come accennato in precedenza, l’Agenzia ItaliaMeteo è stata istituita per rispondere a certe esigenze, presenti nel paese, e per dare valore all’informazione meteorologica e climatica, certamente ricca nel nostro paese, anche se offerta in modo disomogeneo e disordinato da un elevato numero di attori che necessitano di un forte coordinamento. In definitiva, l’Agenzia deve rispondere ad alcune “domande”, al fine di chiarire quale valore pubblico viene perseguito, quali sono gli stakeholder da intercettare, le linee strategiche da perseguire per produrre valore e distribuirlo, le tempistiche ecc.

Nella sottostante tabella sono riassunte le domande principali con alcune annotazioni a corollario che permettono di definire bene il problema.

DOMANDA	ANNOTAZIONI
<p>Quale Valore Pubblico (benessere economico, sociale, ambientale, sanitario, ecc.) viene perseguito?</p> <p>Quale strategia potrebbe favorire la creazione di valore Pubblico (obiettivi strategici)?</p>	<p>Il Valore Pubblico che si intende perseguire è certamente quello di assolvere il ruolo di servizio meteorologico nazionale e di fornire quindi dati, prodotti e servizi meteoclimatici a tutela dell’ambiente e dei territori e che siano anche di supporto alle tante e diverse filiere di attività nei diversi settori (protezione civile, agricoltura, gestione della risorsa idrica....) anche per fornire contributo tecnico alle azioni di mitigazione e adattamento agli impatti determinati dai cambiamenti climatici.</p> <p>La strategia per assolvere tale ruolo e creare in tal modo valore pubblico si attua attraverso un più stretto coordinamento dei vari “attori” che oggi operano in Italia, ai vari livelli territoriali, nel settore della meteo-climatologia operativa in modo disomogeneo e frammentario e che non rende valore agli sforzi fatti, producendo spesso duplicazione di sforzi e diseconomie. Tale concetto è ben definito all’art. 2 del Regolamento dell’Agenzia sopra citato</p>
<p>A quali stakeholder sono rivolti gli obiettivi?</p>	<p>Gli stakeholder prioritari sono certamente quelli della Protezione Civile, dell’Agricoltura, i gestori della risorsa idrica, del territorio, dell’ambiente, nonché tutti quelli che operano nelle filiere di attività fortemente influenzate dall’evoluzione dei fenomeni meteorologici e della variabilità climatica citati in precedenza e riportati più in dettaglio nella scheda e sintetizzati negli obiettivi strategici e operativi prioritari e in quelli di supporto o secondari, nel seguito descritti</p>

DOMANDA	ANNOTAZIONI
Entro quando si intendono completare gli obiettivi strategici?	La tempistica di realizzazione degli obiettivi individuati (strategici e operativi prioritari e di supporto o secondari) è indicata nell'Allegato 2 alla sopra citata Convenzione con la Presidenza del Consiglio dei Ministro, in via di sottoscrizione e riportati nel seguito di tale paragrafo 2.2
Come può essere misurato il raggiungimento della strategia, ovvero: quanto Valore Pubblico viene prodotto (impatto sul livello di benessere)?	Nel già menzionato allegato 2 della Convenzione con la PCM viene riportata una batteria di indicatori di outcome, impatto e completamento.
Qual è la baseline di tale processo?	La baseline di tale processo è descritta nei vari documenti di programmazione delle attività (il PTA 2022-2024, il PTA2024-2026, il Piao 2023-2025, la Convenzione con la PCM
Qual è il traguardo atteso (target)?	I Target sono definiti in questo documento di PIAO 24-26 sulla base della baseline sopra menzionata. In sintesi il target principale atteso è quello di iniziare a svolgere le attività operative dell'Agenzia, a supporto degli stakeholder menzionati, così come descritto nei vari documenti programmatori definiti. In primis la costituzione di una sala operativa meteo, la gestione del sistema di modellistica meteo, la piena disponibilità del sito web
Come sono verificabili i dati (fonte)?	Per ogni indicatore è stata predisposta una scheda anagrafica che riporta, fra l'altro, fonte e responsabile del dato

Si sottolinea, come riportato nell'allegato 2 della Convenzione con la PCM, che il raggiungimento delle linee strategiche, riassunte in obiettivi sintetici prioritari strategici e poi prioritari operativi da essi declinabili, già inizialmente individuate dal Comitato di Indirizzo nel 2020, poi successivamente riportate prima nel primo piano delle attività del 2022, poi in quello più recente del 2024 (PTA 2024), dipende in gran parte dalla disponibilità del personale, la cui rapida assunzione nelle diverse modalità previste dalla norma dipende a sua volta dalla celerità con cui saranno approvati gli atti adottati dall'Agenzia, con provvedimenti di rango superiore (DPCM o Decreti Ministeriali), da parte delle diverse Autorità preposte

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026
Agenzia Nazionale per la Meteorologia e Climatologia ItaliaMeteo

e che permettono di acquisire il personale stesso. Tra questi provvedimenti sono da annoverare certamente le approvazioni dei budget annuali, il regolamento del personale, quello di contabilità, nonché alcune misure aggiuntive che permettano all’Agenzia di usufruire di opportune deroghe alle norme sul contenimento dei costi, che permettano all’Agenzia di assumere nuovo personale (vedasi il DL 78/2010, art. 9 comma 26). In mancanza di tali deroghe allo stato attuale l’Agenzia può acquisire a tempo indeterminato solo personale in mobilità da altri Enti centrali della Pubblica Amministrazione e rispettando la neutralità finanziaria, oppure, a tempo determinato, attraverso l’istituto del comando. Con solo tali modalità possibili, la concreta attuazione di quanto previsto, in risposta agli obiettivi strategici anche descritti in tale documento, diviene difficilmente affrontabile.

Stante tale doverosa premessa, gli obiettivi strategici prioritari individuati nell’Allegato 2 della Convenzione con la PCM sono:

- a) Stabilire la Convenzione con la Presidenza del Consiglio (rif.to articolo 3 dello Statuto) e, a seguire le Convenzioni di sistema con la Difesa e gli Enti Meteo individuati in prima istanza, al fine di strutturare il funzionamento del Sistema Meteorologico nazionale per il perseguimento degli obblighi individuati dalla Legge istitutiva dell’Agenzia ItaliaMeteo;
- b) Mantenere e rafforzare la rete di monitoraggio, compatibilmente con le risorse disponibili nel proprio budget, accentrare e distribuire in modalità “open” i dati meteorologici (in rif.to alla Direttiva europea 2019/1024, recepita nell’ordinamento nazionale con D. Lgs. 200/2021), e migliorare in qualità e quantità i prodotti e servizi di previsione meteorologica;
- c) Realizzare progetti di studio del clima, anche ai fini di fornire supporto alle azioni di adattamento ai cambiamenti climatici e alle politiche di mitigazione;
- d) Sviluppare i processi di comunicazione meteorologica e climatologica a beneficio degli utenti e favorire l’ottimale utilizzo dei prodotti meteo-climatici sviluppati anche attraverso la promozione di processi di formazione.

Il perseguimento di tali obblighi strategici prioritari potrà essere concretamente portato avanti attraverso il raggiungimento di obiettivi “operativi” prioritari misurabili, declinabili da questi, rappresentato nella tabella seguente dove sono indicati anche gli indicatori e i target proposti. Tali obiettivi sono:

- 1) Realizzare ed ultimare tutto l’insieme di atti e regolamenti, come previsto dallo Statuto, di cui si è dotata l’Agenzia dal momento in cui ha iniziato ad operare (vedi appendice al presente documento: “estratto relazione attività iniziate nel 2022 ed in chiusura nel 2023);
- 2) Stabilire la Convenzione con la Presidenza del Consiglio dei Ministri (rif.to articolo 3 dello Statuto) dar seguito a quella con le Forze Armate (rif.to Art. 3 del Regolamento dell’Agenzia) e con un primo nucleo di Enti Meteo con i quali iniziare il “rapporto” di collaborazione, per l’attuazione delle attività previste nel PTA;
- 3) Sviluppare presso il Data Centre dell’Agenzia ItaliaMeteo, ubicato presso il CINECA, la piattaforma di gestione e distribuzione dei dati meteorologici, attraverso l’ottimizzazione dell’HUB meteorologico denominato MISTRAL;
- 4) Dare avvio al sito web dell’Agenzia ed arricchirlo di prodotti nel corso degli anni, quale strumento tecnico prioritario per la comunicazione dell’Agenzia;
- 5) Dare graduale avvio alla Sala Operativa multifunzione, a Bologna, che sarà il principale polo operativo dell’Agenzia. La gradualità di implementazione dipende dal numero di persone che potranno essere assunte (vedi successivo obiettivo 7). All’atto della definizione delle convenzioni

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026
Agenzia Nazionale per la Meteorologia e Climatologia ItaliaMeteo

con gli Enti Meteo aventi una valenza “territoriale” potrà essere analizzata e perseguita la fattibilità di creare altre sale operative in altre aree d’Italia, ospitate dagli Enti Meteo;

- 6) Avviare un primo nucleo di attività di R&D definite nel PTA che permettano il miglioramento delle previsioni meteorologiche e delle valutazioni climatiche. Il dettaglio sarà definito in base anche al personale che si sarà potuto assumere (obiettivo 7);
- 7) Avviare i processi di assunzione di personale dirigente e non dirigente (attivazione di concorsi e utilizzo delle altre modalità di arruolamento di personale previste dalla Legge 205/2017).

2.3 Gli obiettivi prioritari “operativi” dell’Agenzia, gli indicatori, i metodi di calcolo e i target definiti

Obiettivo Operativo	Indicatore	Metodo di calcolo	Target	Rif. A PTA (allegato 1), o a norma di legge (Legge Istitutiva 205/2017, Statuto, regolamento di funzionamento)	Obiettivi del Direttore
1. Realizzare ed ultimare tutto l’insieme di atti e regolamenti, come previsto dallo Statuto, di cui si è dotata l’Agenzia per poter iniziare ad operare (vedi appendice al presente documento: “estratto relazione attività iniziate nel 2022 ed in chiusura nel 2023);	Atti/regolamenti approvati	Numero di atti e regolamenti adottati e sottoposti ad approvazione	Chiusura entro metà 2024 delle criticità ancora aperte in termini di atti da approvare (vedasi appendice) – SI/NO	Legge, Statuto e regolamento	SI
2. Stabilita la Convenzione con la Presidenza del Consiglio (rif.to articolo 3 dello Statuto) dare seguito a quella con le Forze Armate (rif.to Art. 3 del Regolamento dell’Agenzia) e con un primo nucleo di Enti Meteo con i quali iniziare il “rapporto” di collaborazione stessi per l’attuazione delle attività previste nel PTA	Atto di convenzione realizzato (predisposizione e finalizzazione)	Numero di Convenzioni attivate	Stipula convenzione con Difesa, Target fine presunta entro giugno 2024 (SI/NO); Stipula convenzione (SI/NO) con un primo nucleo di Enti Meteo (DPC, ISPRA, Arpae Emilia-Romagna, Fondazione Cima, Lamma, Arpa Calabria, Cetemps): Target entro fine 2024	Con PCM: Statuto art. 3, Con Forze Armate, DPR art. 12 Con gli Enti Meteo, DPR art. 14	SI
3. Sviluppare presso il Data Centre dell’Agenzia ItaliaMeteo, ubicato presso il CINECA, la piattaforma di gestione e distribuzione dei dati meteorologici, attraverso l’ottimizzazione dell’HUB MISTRAL	1) Avvio piattaforma accentrato 2) distribuzione dati	SI/NO	Target inizio distribuzione: fine 2024	Legge 205/2017, Regolamento e Statuto	SI
4. Avviare il sito web dell’Agenzia e garantirne la gestione e manutenzione evolutiva, strumento tecnico prioritario per la comunicazione dell’Agenzia	Avvio del sito web	SI/NO	Target avvio sito web: inizio 2024	Regolamento dell’Agenzia e PTA	SI

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026
Agenzia Nazionale per la Meteorologia e Climatologia ItaliaMeteo

Obiettivo Operativo	Indicatore	Metodo di calcolo	Target	Rif. A PTA (allegato 1), o a norma di legge (Legge Istitutiva 205/2017, Statuto, regolamento di funzionamento)	Obiettivi del Direttore
<p>5. Dare graduale avvio alla Sala Operativa multifunzione, a Bologna, che sarà il principale polo operativo dell'Agenzia. La gradualità di implementazione dipende dal numero di persone che potranno essere assunte (vedi successivo obiettivo 7). All'atto della definizione delle convenzioni con gli Enti Meteo aventi una valenza "territoriale" potrà essere analizzata e perseguita la fattibilità di creare altre sale operative in altre aree d'Italia, ospitate dagli Enti Meteo.</p>	Startup della sala operativa	SI/NO	<p>Target inizio: primo trimestre 2024, Target fine dicembre 2024</p> <p>Nota: si tenga conto di quanto riportato relativamente alle problematiche connesse all'assunzione di personale (obiettivo 7),</p>	PTA	Si e anche Dirigente Area Operativa (in relazione ai mesi di attività dall'assunzione)
<p>6. Avviare un primo nucleo di attività di R&D definite nel Programma delle Attività che permettano il miglioramento delle previsioni meteorologiche e delle valutazioni climatiche. Il dettaglio sarà definito in base anche al personale che si sarà potuto assumere (obiettivo 7)</p>	Attività e Progetti avviati	SI/NO	<p>Target: Avvio primo trimestre 2024</p> <p>Nota: si tenga conto di quanto riportato relativamente alle problematiche connesse all'assunzione di personale (obiettivo 7),</p>	PTA	Si e anche Dirigente R&D (in relazione ai mesi di attività dall'assunzione)

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026
Agenzia Nazionale per la Meteorologia e Climatologia ItaliaMeteo

Obiettivo Operativo	Indicatore	Metodo di calcolo	Target	Rif. A PTA (allegato 1), o a norma di legge (Legge Istitutiva 205/2017, Statuto, regolamento di funzionamento)	Obiettivi del Direttore
<p>7. Avviare i processi di assunzione di personale dirigente e non dirigente (attivazione di concorsi e utilizzo delle altre modalità di arruolamento di personale previste dalla Legge 205/2017.</p> <p>Nota: Nel 2023 non è stato possibile dare seguito alle assunzioni di personale, come preventivato nel piano delle attività e nel PIAO 2022-2024, mancando l'approvazione del budget 2023</p>	<p>Assunzione delle quote di personale previste</p>	<p>Numero persone assunte</p>	<p>Target:</p> <ul style="list-style-type: none"> - inizio primo nucleo di assunzioni (nelle diverse modalità previste): primo trimestre 2024 - chiusura primo nucleo assunzioni: fine 2024 - a seguire chiusura delle assunzioni per tutto l'organico nel 2025 	<p>PIAO e PTA</p>	<p>SI</p>

2.3 - Sottosezione di programmazione – Performance

La Performance Organizzativa (o Performance di Ente) costituisce uno degli elementi centrali della programmazione del presente Piano. Nel suo bacino di indagine, infatti, sono ricondotti una pluralità di obiettivi, quelli prioritari (già definiti in precedenza), ai quali si aggiungono altri obiettivi aggiuntivi e che potremmo definire di “supporto” o “secondari”, di missione e di natura gestionale, destinati a soddisfare i requisiti del Decreto Legislativo n. 150/2009 e s.m.i., della legge n. 190/2012 e del D. L. n. 80/20215.

Attraverso il “combinato” di tutti gli obiettivi (prioritari e di supporto) è possibile misurare la multidimensionalità cui fa riferimento l’art. 8 del Decreto Legislativo n. 150/2009 con la concreta attuazione delle politiche atte a soddisfare i bisogni della società e di specifici stakeholder, di attuare piani e programmi evolutivi per l’Amministrazione, di migliorare l’efficacia nell’uso delle risorse disponibili, di promuovere le politiche di inclusività e di rilevare il grado di soddisfazione dei destinatari delle attività dell’Ente.

Gli obiettivi complessivi di Ente sono organizzati su due livelli:

- il 1° livello che, avendo un orizzonte triennale, misura la Performance Organizzativa di Ente, raccordati per il mezzo degli obiettivi prioritari strategici al tema del Valore Pubblico generato
- il 2° livello che ha un focus sull’anno di approvazione del Piano ed è funzionale a misurare il contributo delle singole strutture alla Performance Organizzativa, di cui sono, di norma, una ulteriore declinazione.

In un’ottica di piena integrazione tra la mission dell’Agenzia e le funzioni trasversali a sostegno, la Performance Organizzativa, si suddividerà in:

- Istituzionale: obiettivi prioritari direttamente collegati al perseguimento della strategia delineata dal piano triennale delle attività;
- Gestionale: obiettivi di supporto o secondari legati ottimizzazione della gestione dell’Ente in un’ottica di sviluppo organizzativo e delle risorse umane e strumentali, alla corretta e metodica applicazione delle politiche di prevenzione della corruzione e ottimizzazione delle relazioni con gli Stakeholder (esterni e interni) anche al fine di perfezionare le modalità di interazione e collaborazione per la programmazione

Obiettivo secondario di supporto 1: Consolidare l’assetto organizzativo e gestionale dell’Agenzia Italia-Meteo (considerata la situazione contingente dell’Agenzia, attualmente priva di personale, tale obiettivo è inserito anche come obiettivo prioritario – n.7 - e discusso in precedenza)

- Definizione e consolidamento assetto organizzativo e gestionale interno
- Definizione e consolidamento procedure interne di indirizzo, organizzazione e gestione

Prospettiva: PROCESSI INTERNI

È indispensabile definire l’assetto e i processi interni dell’Agenzia adottando un principio incrementale per poter consentire l’avvio e la gestione dell’ente.

Indicatori

DESCRIZIONE	VALORE DI BASE	TARGET 2024	TARGET 2025	TARGET 2026
1. Progettazione Sistema gestionale	Indicazioni di massima di Statuto e Regolamento	<p>Proposta di adozione del Regolamento di Organizzazione;</p> <p>Adozione dell’atto gestionale direttoriale di disciplina delle missioni.</p> <p>Approvazione Piano Triennale delle Attività 2024-2026;</p> <p>Proposta modifica e revisione, ai fini dell’approvazione previo parere favorevole dell’OIV, del Sistema di Valutazione della Performance e del Merito;</p> <p>Definizione e costituzione del fondo per il salario accessorio del personale dirigente e non per l’anno 2024;</p>	<p>Definizione e completamento adempimenti avviati nel corso del 2024;</p> <p>Approvazione Regolamento di Organizzazione;</p> <p>Approvazione del Sistema di Valutazione della Performance e del Merito previa concertazione con le OO.SS;</p> <p>Definizione e costituzione del fondo per il salario accessorio del personale dirigente e non per l’anno 2024;</p> <p>Approvazione del budget di spesa 2024-2026;</p> <p>Adozione e approvazione</p>	<p>Definizione e costituzione del fondo per il salario accessorio del personale dirigente e non per l’anno 2025;</p> <p>Adozione e approvazione del budget di spesa per il triennio 2026-2028;</p> <p>Approvazione Piano Triennale Attività 2025-2027;</p> <p>Definizione e costituzione del fondo per il salario accessorio del personale dirigente e non per l’anno 2025;</p> <p>CCDI con le OO.SS per</p>

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026
Agenzia Nazionale per la Meteorologia e Climatologia ItaliaMeteo

DESCRIZIONE	VALORE DI BASE	TARGET 2024	TARGET 2025	TARGET 2026
		<p>Adozione del budget di spesa 2024-2026 da sottoporre al Ministero vigilante (MUR) per l'approvazione;</p> <p>Approvazione Piano Triennale Attività 2024-2026.</p>	<p>del budget di spesa per il triennio 2025-2027;</p> <p>Approvazione Piano Triennale Attività 2024-2026;</p> <p>Definizione e costituzione del fondo per il salario accessorio del personale dirigente e non per l'anno 2024;</p> <p>CCDI con le OO.SS per l'utilizzo dei fondi per il salario accessorio per l'anno 2024.</p>	<p>l'utilizzo dei fondi per il salario accessorio per l'anno 2025.</p>
2. Adozione software gestionali	Assenza software gestionali	<p>Avvio sistema completo di</p> <ul style="list-style-type: none"> - protocollo - contabilità - paghe - selezione del personale 	Messa a regime e perfezionamento dei sistemi avviati nel corso del 2023	Mantenimento, Manutenzione e aggiornamento dei sistemi

Obiettivo secondario di supporto 2: Costruire una mappatura dei prodotti/servizi da fornire

- Rispondere alle esigenze degli utenti che necessitano di prodotti/servizi come input alle loro “filiera”
- Definizione procedure interne per perseguirli
- Mantenimento di un network con gli utenti

Prospettiva: PROCESSI INTERNI e STAKEHOLDER

È indispensabile definire un set di prodotti e servizi, stabilendo una serie di procedure e indicando le necessità per perseguirli.

Indicatori

DESCRIZIONE	VALORE DI BASE	TARGET 2024	TARGET 2025	TARGET 2026
1. Progettazione set di prodotti e servizi	Indicazioni di massimi estratti da Statuto e Regolamento	Definizione del sistema delle procedure di base e delle necessità, attraverso una ottimale distribuzione delle risorse umane; Inizio sperimentale delle attività;	Monitoraggio schemi procedurali e attivazione operatività;	Completa operatività

Obiettivo di supporto secondario 3: Definizione sistema contabile

- Definire gli strumenti regolamentari contabili
- Definire le procedure contabili operative

Prospettiva: FINANZIARIA

L’Agenzia intende dotarsi, come previsto dallo Statuto e dal Regolamento, di uno specifico regolamento contabile e di procedure contabili integrate.

Indicatori

DESCRIZIONE	VALORE DI BASE	TARGET 2024	TARGET 2025	TARGET 2026
Regolamento di contabilità	Assenza di regolamento	Invio Regolamento al MUR e al MEF per la successiva approvazione	Applicazione regolamento	///

Struttura organizzativa dell'Agenzia Italia-Meteo

L'articolo 11 del DPR 186/2020 (Regolamento concernente l'organizzazione dell'Agenzia) disciplina la struttura organizzativa dell'Agenzia prevedendo, al comma 1, che la stessa si articola in 4 aree così individuate:

- a) attività operative;
- b) infrastrutture osservative e informatiche, anche con funzioni di ufficio per la transizione digitale di cui all'art. 17, comma 1-sexies, del D.Lgs. 82/2005;
- c) ricerca e sviluppo;
- d) amministrazione, personale, comunicazione e formazione.

Lo stesso articolo 11 prevede, al comma 2, che con provvedimento del Direttore, su proposta del dirigente interessato, possono essere istituite, nell'ambito di un'area, unità non dirigenziali per specifiche esigenze organizzative. Il successivo comma 3 dispone che l'ufficio procedimenti disciplinari, di cui all'art. 55, comma 4, del D.Lgs. 165/2001, è incardinato nell'area competente per il personale.

Personale e reclutamento

Gli articoli 12 e 13 del DPR 186/2020 (Regolamento concernente l'organizzazione dell'Agenzia) recano disposizioni in ordine al personale dell'Agenzia e ai sistemi di reclutamento dello stesso. Preliminarmente, va ricordato che quanto disposto dai predetti articoli riprende le previsioni di cui ai commi da 553 a 556 della L. 205/2017 (legge di bilancio 2018) che definiscono: la dotazione organica dell'Agenzia, determinata nel limite massimo di 52 unità complessive, comprensive di 4 dirigenti, da definire con apposito D.P.C.M. (comma 553); le modalità di reclutamento del personale dell'Agenzia, che può avvenire mediante procedure di mobilità o procedure selettive pubbliche (comma 554); le disposizioni applicabili al suddetto personale (comma 555); la possibilità per l'Agenzia di avvalersi di personale proveniente da amministrazioni pubbliche in posizione di comando (comma 556).

L'articolo 12, in particolare, reca disposizioni in merito al personale di cui si avvale l'Agenzia e alle norme ad esso applicabili. Più nel dettaglio, si prevede che al personale dell'Agenzia si applichino le disposizioni del Testo unico sul pubblico impiego (D.Lgs. 165/2001) ed il CCNL del comparto Funzioni centrali (comma 1). Per quanto riguarda le competenze del personale dirigenziale (per il quale si applica di norma il criterio della rotazione nelle responsabilità d'ufficio) si dispone che questo, sulla base degli indirizzi del Direttore dell'Agenzia, si occupi dell'attuazione e della gestione amministrativa (compresi gli atti che impegnano l'Agenzia verso l'esterno), nonché della gestione finanziaria, tecnica e amministrativa di organizzazione delle risorse umane disponibili, strumentali e di controllo, anche mediante autonomi poteri di spesa e di acquisizione delle entrate (comma 2).

Si ricorda che il criterio di rotazione nelle responsabilità d'ufficio è previsto dalla legislazione anticorruzione e riguarda non solo i dirigenti ma tutti i dipendenti della P.A. impiegati in settori a rischio corruttivo: l'art. 1, co. 5, lett. b) della L. 190/2012, prevede che le pubbliche amministrazioni devono definire e trasmettere all'Autorità nazionale anticorruzione procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari. Inoltre, secondo quanto disposto dall'art. 1, co. 10, lett. b) della L. 190/2012, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza deve verificare, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione. L'art. 1, co. 4, lett. e) della L. 190/2012, dispone che spetta all'ANAC definire i criteri che le

amministrazioni devono seguire per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione.

Si configura, inoltre, la possibilità per l'Agenzia di avvalersi, nei limiti delle disponibilità di organico, di personale proveniente da altre amministrazioni pubbliche, ad esclusione di quello scolastico, in posizione di comando ai sensi dell'art. 17, comma 14, della L. 127/1997, in base al quale, se disposizioni di legge o regolamentari prevedono il collocamento in posizione di fuori ruolo o di comando di un contingente di personale, le amministrazioni di appartenenza sono tenute ad adottare il relativo provvedimento entro quindici giorni dalla richiesta (comma 3).

Nei limiti delle risorse disponibili, l'Agenzia si avvale anche di un massimo di 30 unità di personale scientifico specializzato nel settore della meteorologia, mediante incarichi individuali di lavoro autonomo, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 6 del D.Lgs. 165/2001 che disciplina il conferimento di tali incarichi qualora le amministrazioni pubbliche non possano far fronte a specifiche esigenze con il personale in servizio (comma 4).

In tali casi, il richiamato comma 6 prevede che le amministrazioni pubbliche possono conferire esclusivamente incarichi individuali con contratti di lavoro autonomo ad esperti di comprovata specializzazione, anche universitaria. Ciò è subordinato al rispetto di alcuni requisiti di legittimità, tra cui: corrispondenza dell'oggetto della prestazione con le competenze attribuite dall'ordinamento all'amministrazione conferente; coerenza dell'incarico con le esigenze di funzionalità dell'amministrazione conferente; impossibilità oggettiva per l'amministrazione di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno; natura temporanea della prestazione per la quale non è ammesso il rinnovo; determinazione preventiva della durata, dell'oggetto e del compenso della prestazione.

L'articolo 13 definisce le modalità di reclutamento del personale dell'Agenzia che, in base al comma 1, è effettuato in conformità al piano triennale dei fabbisogni – emanato in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale (ex art. 6 del D.Lgs. 165/2001) - adottato con provvedimento del direttore, sentito il Comitato, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste dalla legge. In base al comma 2, il suddetto reclutamento può avvenire mediante:

- le procedure di mobilità previste dal D.Lgs. 165/2001, con particolare riferimento al Titolo II (organizzazione), Capo III (Uffici, piante organiche, mobilità e accessi). In particolare, in materia di mobilità le procedure prevedono: la mobilità intercompartimentale (art. 29-bis); il passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse, mediante domanda di trasferimento soggetta ad assenso dell'amministrazione di appartenenza (art. 30); esperienze temporanee presso istituzioni internazionali, dell'Unione europea e di altri Stati (art. 32); forme di mobilità collettiva per personale in soprannumero attraverso ricollocazione anche presso altre amministrazioni (art. 33) nonché di gestione del personale in esubero che non è possibile ricollocare (personale in disponibilità) (art. 34).
- le procedure selettive, contemplate dal suddetto decreto legislativo all'articolo 35, nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente.

Restano, ovviamente, salve le disposizioni di cui al Decreto legislativo 13/12/2023 n. 222 (Gazzetta Ufficiale 12/1/2024 n. 9) recante le Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227 per garantire l'accessibilità alle pubbliche amministrazioni da parte delle persone con disabilità e l'uniformità della tutela dei lavoratori con disabilità presso le pubbliche amministrazioni sul

territorio nazionale al fine della loro piena inclusione, nel rispetto del diritto europeo e internazionale in materia.

L'articolo 14 stabilisce che gli incarichi di funzione dirigenziale sono conferiti dal direttore tenendo conto delle caratteristiche della posizione da ricoprire e dei programmi da realizzare nei limiti della dotazione organica. Si ricorda, in proposito, che le modalità di conferimento degli incarichi di funzioni dirigenziali nella P.A. sono disciplinate dal testo unico del pubblico impiego (D.Lgs. 165/2001) che si applica anche all'Agenzia in virtù di quanto disposto dal comma 1 dell'articolo 12 dello schema in esame e dalla legge di autorizzazione

(l'art. 1, comma 555 della L. 205/2017 prevede che al personale di ItaliaMeteo si applicano le disposizioni del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ed il contratto collettivo delle funzioni centrali).

Pianificazione delle azioni positive in tema di personale

La pianificazione delle azioni positive riguarderà principalmente le parità di opportunità in fase di selezione per il popolamento dell'organico dell'Agenzia.

DATI SUL PERSONALE

Ad oggi è presente 1 solo dipendente (direttore generale).

OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

Il Piano di azioni positive 2024/26 riconosce come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari dignità, libertà e benessere delle lavoratrici e dei lavoratori e si propone i seguenti obiettivi nelle seguenti tre **macroaree**:

- 1) CONCILIAZIONE TEMPI LAVORO-FAMIGLIA
 - 2) BENESSERE ORGANIZZATIVO E SALUTE
- PROMOZIONE E SENSIBILIZZAZIONE DELLA CULTURA DI GENERE

1. CONCILIAZIONE TEMPI LAVORO-FAMIGLIA

La macroarea n. 1) è dedicata all'obiettivo di perseguire a favore del personale dell'ente una migliore equilibrio e conciliazione tra il tempo che le persone dedicano nell'arco della propria giornata al lavoro e quello che dedicano all'ambito personale/famigliare.

L'Agenzia si pone l'obiettivo di definire compiutamente le proprie politiche di conciliazione a favore dei dipendenti attraverso la realizzazione delle seguenti Azioni:

OBIETTIVI	AZIONI
1. Promozione dell'utilizzo della flessibilità oraria	- Definizione di strumenti di flessibilità oraria
2. Informazione semplificata ai/alle dipendenti della normativa dei congedi parentali	- Pubblicazione nella intranet di un vademecum riepilogativo e schematico sul tema e conseguente predisposizione/Aggiornamento degli eventuali modelli
3. Promozione del Telelavoro e dello Smart working	- Avviare forme di telelavoro e smart-working come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, secondo quanto indicato dai ministeri competenti e/o assumere iniziative per l'avvio del lavoro agile. - Definire l'obiettivo di garantire, a regime, ad una certa percentuale del proprio personale, ove lo richieda, la possibilità di avvalersi di tale modalità lavorativa, tenuto conto ed individuando le attività ed i servizi che, per loro

OBIETTIVI	AZIONI
	natura, non sono compatibili con lo smart-working in linea con il P.O.L.A. dell’Ente.

2. BENESSERE ORGANIZZATIVO E SALUTE

OBIETTIVI	AZIONI
1. Realizzare studi e indagini sul personale al fine di migliorare il benessere organizzativo	- Verrà effettuata un’indagine di benessere relativamente all’anno 2024 dopo l’assunzione del contingente di personale prevista dal piano
2. Tutelare il diritto ad un ambiente di lavoro sicuro e salubre	- Condivisione con il personale del Documento di valutazione dei rischi di cui all’art. 17 comma 1 del D.lgs n. 81/2008 attraverso apposito Incontro di lavoro con il Responsabile della Sicurezza.

3. PROMOZIONE E SENSIBILIZZAZIONE DELLA CULTURA DI GENERE

OBIETTIVI	AZIONI
1. Diffusione e monitoraggio del Piano del Azioni Positive	- Pubblicazione del Presente Documento sia sulla Intranet aziendale che sulla pagina web esterna Nella prospettiva del rinnovo del presente piano pubblicazione di un invito rivolto a tutto il personale finalizzato alla raccolta di idee e proposte di nuove azioni

Sottosezione di programmazione - Rischi corruttivi e trasparenza

La presente sezione del PIAO descrive la pianificazione delle attività volte al contrasto dei rischi corruttivi e le azioni di promozione della trasparenza per il triennio 2024-2026.

La strategia di prevenzione dal rischio corruttivo perseguita dall’Agenzia è procedere in continuità evolutiva con il PTPCT 2022-2024, inquadrato in un secondo momento nella presente sezione del PIAO.

La sezione “rischi corruttivi e trasparenza” è redatta in coerenza con il vigente quadro normativo di riferimento e, in particolare, con la legge 190/2012, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, successivamente novellata dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, che ha introdotto rilevanti modifiche intervenendo nel quadro organico degli strumenti e delle responsabilità disegnato dalla legge n. 190 del 2012 e dai relativi provvedimenti normativi attuativi (decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, in materia di pubblicità e trasparenza; decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, in tema di incompatibilità e inconfiribilità degli incarichi; D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, recante “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici”).

I contenuti della sezione tengono conto altresì degli atti di regolazione generali adottati dall’ANAC, in particolare, da ultimo, il Piano nazionale anticorruzione 2022, approvato con deliberazione ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023, che punta sul rafforzamento dell’integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione, anche semplificando e velocizzando le procedure amministrative, e il Piano nazionale anticorruzione 2019, approvato con deliberazione ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019, con il quale l’ANAC ha inteso compendiare in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni consolidate, integrandole con gli orientamenti maturati nel tempo, che sono stati anche oggetto di appositi atti regolatori, e definisce le misure volte a prevenire i fenomeni corruttivi che potrebbero manifestarsi nell’ambito dell’attività amministrativa dell’Agenzia, ivi comprese le azioni volte a garantire ed implementare la trasparenza. Significativo è il contributo offerto dal documento “Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022” approvato dal Consiglio dell’ANAC in data 2 febbraio 2022. L’apparato di contrasto al fenomeno corruttivo ridisegnato dalla legge 6 novembre 2012 n. 190, in piena coerenza con gli impegni assunti in sede internazionale, ha introdotto un modello integrato volto a potenziare il sistema preventivo. La normativa sui temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza e integrità affianca al mero sistema repressivo delle patologie le iniziative indirizzate alla prevenzione, anche privilegiando gli strumenti tipici del diritto amministrativo.

L’obiettivo è quello di attuare azioni specifiche atte a garantire una concreta e reale promozione della legalità e dell’etica pubblica che travalichi il semplice adempimento formale. La prospettiva adottata dal legislatore è quella di dilatare il concetto di fenomeno corruttivo arrivando a comprendere condotte penalmente irrilevanti ma corrosive in quanto potenzialmente idonee a generare illeciti. A partire dal primo Piano Nazionale Anticorruzione, PNA 2013, emesso dalla CIVIT (poi Autorità Nazionale Anti Corruzione) e finalizzato al coordinamento delle strategie di prevenzione della corruzione elaborate a livello nazionale e internazionale, sono stati progressivamente messi a punto strumenti di prevenzione sempre più mirati e incisivi, volti a tarare le strategie in relazione agli sviluppi e al riscontro ottenuto dalla loro applicazione. Tali aggiornamenti hanno portato all’ampliamento delle aree di rischio comuni a tutte le amministrazioni pubbliche, nonché ad approfondimenti sull’applicazione della normativa in particolari settori.

All’architettura normativa disegnata si aggiunge il D.lgs. n. 150/2009 che introduce nella Pubblica Amministrazione l’obiettivo di realizzare un nuovo sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti

per la promozione del merito e per l'accertamento delle responsabilità. A norma dell'art.1, lett. d) del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 rubricato "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" i contenuti del PTPCT sono assorbiti nella apposita sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). La sezione Rischi corruttivi e Trasparenza è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) dell'Agenzia, in coerenza con gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti della legge n. 190 del 2012. In coerenza con il PNA 2022 e la disciplina sul PIAO e l'integrazione dei piani ivi confluiti, l'obiettivo centrale è la creazione di valore pubblico, inteso come il valore creato dalla Pubblica Amministrazione a favore della collettività, degli stakeholder e dei cittadini.

La missione istituzionale delle Pubbliche Amministrazioni converge sulla creazione di valore pubblico ed è orientata al conseguimento di una gestione economicamente sostenibile delle risorse disponibili e di una valorizzazione del proprio patrimonio intangibile, funzionale al soddisfacimento delle esigenze sociali del tessuto sociale e collettivo.

La prevenzione della corruzione e la promozione dell'etica e della legalità e della trasparenza, costituiscono una difesa e un presidio per la salvaguardia e lo sviluppo del valore pubblico, ossia del miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata, miglioramento perseguito anche facendo leva su valori intangibili quali, ad esempio, la capacità organizzativa, le competenze delle risorse umane, la tensione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale. Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa.

Tale obiettivo generale è poi declinato in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, in una logica di integrazione tra le sottosezioni valore pubblico, performance e anticorruzione. La gestione del rischio e le altre misure di prevenzione intervengono sulla struttura interna e al contempo producono effetti positivi in misura esponenziale sugli stakeholder esterni, sulla società civile e sugli attori economici.

La trasparenza, a sua volta, è intesa sia come obiettivo autoconsistente, sia come strumento necessario per conseguire ulteriori acquisizioni: efficienza, integrità, accountability, prevenzione dei fenomeni corruttivi, partecipazione dei cittadini e tutela degli stessi. 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 di traguardare l'amministrazione verso un ambito 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 creazione di valore aggiunto immanente della società civile. In particolare, nell'ambito di prevenzione della corruzione, l'Agenzia ha definito i seguenti indirizzi di strategia gestionale:

1) Prevenzione della corruzione:

- a. Rafforzamento del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione, anche sulla base della metodologia ANAC di misurazione e analisi del rischio corruttivo, secondo la strategia del miglioramento continuo;
- b. Implementazione dell'effettività ed efficacia delle misure di prevenzione, proseguendo nella strutturazione di un sistema volto alla prevenzione del conflitto di interesse;

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026
Agenzia Nazionale per la Meteorologia e Climatologia ItaliaMeteo

- c. Potenziamento dei percorsi formativi, a livello generale e specifico in materia di prevenzione della corruzione, per l'incremento costante della cultura dell'integrità e della promozione della legalità;
- 2) Trasparenza:
- a. Implementazione dell'informatizzazione degli adempimenti inerenti agli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente";
 - b. Potenziamento dei percorsi formativi a livello generale e specifico in materia di trasparenza amministrativa;
 - c. Implementazione dei dati oggetto di pubblicazione a valere come "dati ulteriori": la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali e che impone al ricognizione di dati "ulteriori" rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria, rispetto alla sezione amministrazione trasparente.
- 3) Integrazione:
- a. Integrazione della performance, trasparenza e prevenzione della corruzione, in una logica integrata tra valore pubblico, performance, trasparenza e anticorruzione, in progressiva integrazione tra i sistemi, con particolare riferimento all'ambito dei controlli interni e del monitoraggio

Tra i principali obiettivi di aggiornamento per il triennio di riferimento, si sintetizza nei seguenti punti:

- 1) Aggiornamento continuo e implementazione della mappatura dei processi sulla base della macro-organizzazione;
- 2) Implementazione della catalogazione dei rischi, sulla base della macro-organizzazione, coerentemente con la nuova metodologia ispirata all'approccio qualitativo suggerito dall'ANAC e dal PNA di riferimento;
- 3) Implementazione delle misure di prevenzione di livello specifico in essere e da attuare;
- 4) Consolidamento percorsi formativi generali e specifico per l'accrescimento della cultura della legalità;
- 5) Aggiornamento costante alle novità di prassi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- 6) Aggiornamento dell'analisi del contesto e degli stakeholders interni ed esterni dell'Agenzia.

L'Agenzia Italia-Meteo ha dato mandato al RPCT di provvedere "ai conseguenti atti per la redazione della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 nel rispetto dei medesimi indirizzi 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, nell'ottica della integrazione tra gli strumenti di programmazione dell'ente contenuti nel PIAO. Conformemente alle linee individuate nella normativa specifica e nel PNA, l'anticorruzione e la trasparenza fanno parte del ciclo della performance, costituendo

elementi di valutazione del personale dirigenziale, anche ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato. È pertanto necessario garantire integrazione e coordinamento con gli obiettivi di performance, nonché con gli strumenti e i soggetti che intervengono nel ciclo di gestione della performance.

Attori e strumenti della strategia di prevenzione della corruzione

La percezione della valenza istituzionale della cultura della legalità, nell'ottica del conseguimento e della difesa del valore pubblico, coinvolge i dipendenti e Direzione ad ogni livello, sino ad includere tutti coloro che, con il proprio impegno professionale, contribuiscono al buon andamento dell'amministrazione.

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'Ente.

Fondamentale è il compito di sensibilizzazione perseguito dal Responsabile della prevenzione della corruzione e dagli organi di indirizzo politico-amministrativo. Un comportamento etico e consapevole contribuisce al miglioramento dell'ambiente di lavoro e ad un maggior livello di efficienza.

Tutto il personale viene coinvolto 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.

Elemento centrale della strategia di prevenzione è la programmazione della formazione, iniziativa di prevenzione in grado di imprimere un impulso produttivo verso la promozione della cultura dell'etica, dell'integrità e della legalità all'interno e all'esterno dell'Agenzia, e ad incidere tanto su soggetti interni all'amministrazione quanto su soggetti esterni alla stessa. Di seguito sono dettagliati i compiti del RPCT.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, 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 al Direttore la sezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO il Piano Triennale di Prevenzione della corruzione, e della Trasparenza, nonché presiedere all'adozione e attuazione della sezione volta alla 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;
- individuare la rete dei referenti per la prevenzione;

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026
Agenzia Nazionale per la Meteorologia e Climatologia ItaliaMeteo

- svolgere attività di monitoraggio costante sull'attuazione della sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO, riferendo al Direttore Generale e all'OIV su eventuali inadempimenti o ritardi;
- verificare l'efficacia della sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO, e la sua idoneità a contrastare il fenomeno corruttivo, nonché proporre interventi correttivi alle misure previste nella sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO, in caso di accertamento di significative violazioni o in caso di cambi organizzativi dell'Agenzia;
- vigilare sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità 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, sovraintendendo al procedimento di pubblicazione dei contenuti della sezione Amministrazione Trasparente nel sito istituzionale dell'Agenzia;
- 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. 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. Non spetta al RPCT l'accertamento di responsabilità (e quindi la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione), qualunque natura esse abbiano, ma il RPCT è tenuto a fare riferimento agli organi preposti appositamente sia all'interno dell'amministrazione sia all'esterno.
- relazionare annualmente sulle attività di prevenzione della corruzione e sulla trasparenza.

Tra i doveri del RPCT, il PNA 2018 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.

Il RPCT ha, inoltre, facoltà di:

- proporre al Direttore Generale l'assegnazione di risorse a suo supporto,
- richiedere il contributo e la collaborazione di personale o di risorse di altri uffici,

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026
Agenzia Nazionale per la Meteorologia e Climatologia ItaliaMeteo

- 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.

Stando a quanto disciplinato dal nuovo PNA 2022, l'RPCT può disporre di un ufficio specificatamente dedicato al relativo supporto. Il PNA 2022 evidenzia la necessità di rafforzare la struttura di supporto al RPCT anche avvalendosi di personale di altri uffici; è consentito al Responsabile, laddove se ne presenti la necessità, procedere in tal senso mediante la proposizione di appositi atti organizzativi. Stante il complesso compito assegnato al RPCT, il legislatore ha elaborato un sistema di garanzia a tutela di tale soggetto al fine di evitare ritorsioni nei confronti dello stesso per l'esercizio delle sue funzioni (art. 1, co. 7 e co. 82, l. n. 190/2012, art. 15, co. 3, del d.lgs. 39/2013), che ANAC ha disciplinato con il "Regolamento sull'esercizio del potere dell'Autorità di richiedere il riesame dei provvedimenti di revoca o di misure discriminatorie adottati nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) per attività svolte in materia di prevenzione della corruzione" adottato dal Consiglio dell'Autorità in data 18 luglio 2018.

Organismo indipendente di valutazione (OIV)

Il PNA 2022 valorizza la collaborazione tra RPCT e OIV, o strutture con funzioni analoghe, per la migliore integrazione tra la sezione anticorruzione e trasparenza e la sezione performance del PIAO. L'OIV, che esercita in autonomia le proprie attività, è chiamato a verificare:

- la coerenza tra obiettivi di contrasto al rischio corruttivo e di trasparenza inseriti nella sezione anticorruzione e in quella dedicata alla performance del PIAO, valutando anche l'adeguatezza dei relativi indicatori;
- che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- le segnalazioni ricevute su eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure;
- i contenuti della Relazione annuale del RPCT e la coerenza degli stessi in rapporto agli obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti nella sezione dedicata del PIAO e agli altri obiettivi individuati nelle altre sezioni. Nell'ambito di tale attività di controllo, l'OIV si confronta sia con il RPCT - cui ha la possibilità di chiedere informazioni e documenti che ritiene necessari – che con i dipendenti della struttura multidisciplinare di cui sopra, anche attraverso lo svolgimento di audizioni. Qualora dall'analisi emergano delle criticità e/o la difficoltà di verificare la coerenza tra gli obiettivi strategici e le misure di prevenzione della corruzione con quanto illustrato nella Relazione stessa, l'OIV può suggerire rimedi e aggiustamenti da implementare per eliminare le criticità ravvisate, in termini di effettività ed efficacia della strategia di prevenzione.

A sua volta, il RPCT dovrà tener conto dei risultati emersi nella Relazione sulla performance al fine di:

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026
Agenzia Nazionale per la Meteorologia e Climatologia ItaliaMeteo

- effettuare un'analisi per comprendere le ragioni/cause che hanno determinato scostamenti rispetto agli obiettivi strategici programmati in materia di prevenzione della corruzione;
- individuare le misure correttive - in generale con tutti i soggetti che partecipano alla gestione del rischio - al fine di utilizzarle per implementare/migliorare la strategia di prevenzione della corruzione.

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.

Titolari di PO e Dirigenti

I titolari di posizioni organizzative e i dirigenti:

- partecipano attivamente alla realizzazione delle misure e delle azioni contenute nella sezione anticorruzione del PIAO anche facendole osservare alle risorse umane ad essi assegnate,
- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile e dei Referenti, oltre che, laddove necessario, nei confronti dell'Autorità Giudiziaria,
- propongono misure di prevenzione in relazione alle attività proprie della struttura da essi diretta,
- partecipano 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,
- verificano 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,
- valutano segnalazioni di conflitto di interesse e decidono circa l'eventuale astensione dall'incarico da parte delle risorse assegnate,
- irrogano le sanzioni disciplinari nei limiti e con le modalità previste dall'art. 55 bis del d. lgs. 165/2001.

Dipendenti

I dipendenti dell'Agenzia:

- rispettano le prescrizioni contenute nella sezione "rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 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 che, a titolo esemplificativo e non esaustivo, sono:

- Collaboratori e consulenti,
- Titolari di Borsa di studio,
- Titolari di Assegno di ricerca,
- Dipendenti di società che forniscono servizi

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

- osservano e contribuiscono a realizzare le misure contenute nella sezione "rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO;
- osservano le prescrizioni contenute nel Codice di Comportamento, per le parti a loro applicabili.

La sezione "rischi corruttivi e trasparenza" prevede che le varie Unità organizzative assicurino la più ampia collaborazione al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza in tema di adempimenti previsti dalla normativa sulla Trasparenza e di politiche per la prevenzione della corruzione. Al fine di rendere effettiva tale compartecipazione, i titolari di posizioni organizzative e i dirigenti partecipano attivamente alla realizzazione delle misure e delle azioni contenute nella predetta sezione e il RPCT può procedere, concordemente con gli stessi, alla nomina di specifici gruppi di lavoro.

Responsabile della protezione dati (DPO/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. L'Agenzia ha individuato una professionalità esterna all'ente mediante apposita procedura. 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.

Processo e modalità di predisposizione della sezione rischi corruttivi e trasparenza

La strategia della prevenzione della corruzione, alla base della presente sezione, risulta in linea con quanto previsto da normativa, in un'ottica tuttavia, di continuo miglioramento, realizzato attraverso gli aggiornamenti annuali al Piano stesso. Di seguito si riassume l'attività condotta per la messa a punto della strategia di prevenzione e per l'approntamento della sezione Rischi corruttivi e Trasparenza:

- la pianificazione strategica deriva dalla misurazione e valutazione delle misure poste in essere negli anni precedenti, dal contesto esterno ed interno e dagli interventi normativi;
- la pianificazione operativa traduce in azioni concrete le politiche strategiche attraverso il confronto e il dialogo continuo con tutte le strutture organizzative dell'ente e con il vertice gestionale;
- il monitoraggio ha lo scopo di valutare in corso d'anno lo stato di avanzamento della realizzazione delle misure programmate, per consentire di individuare eventuali aggiustamenti o ulteriori azioni da implementare, a seguito del sempre possibile intervento di fattori endogeni o esogeni;
- la fase di misurazione e valutazione, unitamente alla mappatura dei processi e alla valutazione dei rischi corruttivi, consente l'affinamento delle misure di mitigazione nella programmazione dell'intero ciclo

Analisi del contesto dell’Agenzia 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. 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 di 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 della Meteorologia e Climatologia • 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 meteorologico • Piccole e Medie Imprese del settore meteorologico • 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

Attività/processo AIM	Interlocutori potenziali
<p>Gestione e sviluppo di contratti</p>	<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 meteorologico • Piccole e Medie Imprese del settore meteorologico • 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
<p>Pianificazione e programmazione strategica</p>	<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

Impatto 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 lobby 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 e con la rete dei referenti del RPCT
		<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, con la struttura organizzativa e con la rete dei referenti del RPCT

Analisi del contesto interno e valutazione di impatto

L'Agenzia ha definito sin dalla sua prima strutturazione a partire dall'anno 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.

La struttura organizzativa dell'Agenzia ItaliaMeteo

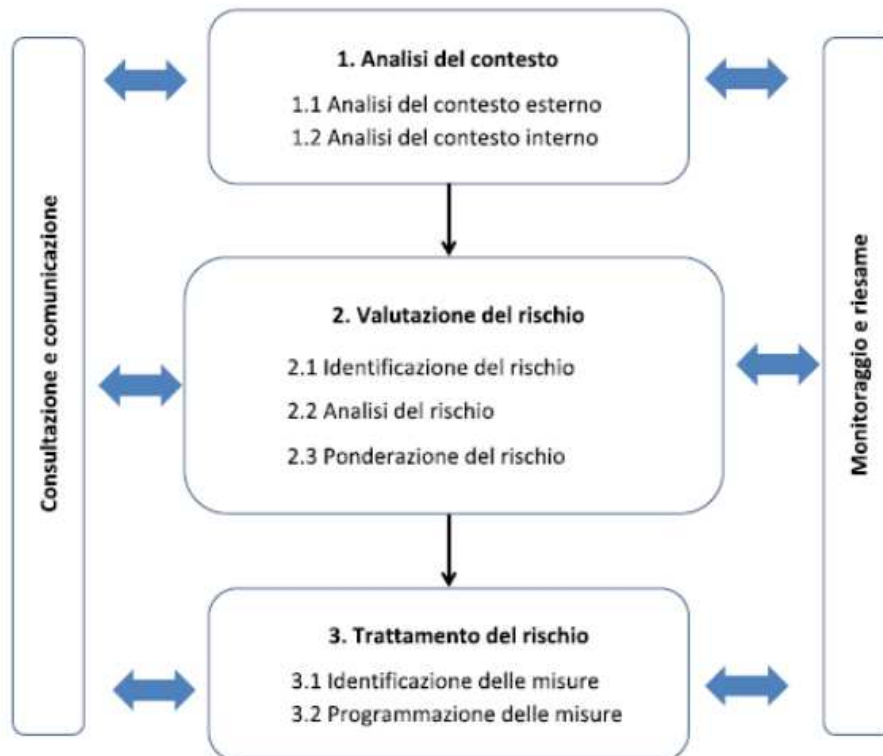
Riprendendo quanto già espresso nel Piano annuale 2024 e Triennale 2024-2026, la struttura organizzativa dell'Agenzia ItaliaMeteo è costituita da quattro Aree dirigenziali:

- a) Area attività operative
- b) Area infrastrutture osservative e informatiche (anche con funzioni di ufficio per la transizione digitale, di cui all'articolo 17, comma 1 -sexies , del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82)
- c) Area ricerca e sviluppo
- d) Area amministrazione, personale, comunicazione e formazione.

Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti

L'autovalutazione organizzativa comporta, come valutazione di impatto, un impulso produttivo verso la promozione della cultura dell'etica, dell'integrità e della legalità all'interno e all'esterno dell'Agenzia, che incide tanto su soggetti interni all'amministrazione quanto su soggetti esterni alla stessa.

Il PNA 2022 detta indicazioni elaborate in una logica di continuità rispetto a quanto previsto nell'ultimo PNA (PNA 2019/2021) e nelle indicazioni sulla metodologia per l'analisi e la gestione del rischio corruttivo già fornite con l'allegato 1 al PNA 2019, e delinea, altresì, indicazioni nuove, in quanto frutto di una riflessione attenta alla luce della novella legislativa che ha introdotto il PIAO, sia secondo la seguente visione di insieme:



In continuità con le indicazioni metodologiche del 2019, il PNA 2022 conferma l'approccio qualitativo per la valutazione - e segnatamente l'analisi - del rischio. Al fine di identificare le misure di prevenzione più adeguate ed efficaci, la metodologia ANAC, cristallizzata con il PNA 2019, prevede l'approntamento in via strutturata, della "gestione del rischio". La gestione del rischio, quale misura generale di prevenzione, 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 rischiosità al singolo processo;
- Fase 3 - Trattamento del rischio: le strutture, avuto riguardo al rating di rischiosità registrato all'esito della fase 2, dovranno indicare le misure di prevenzione, per conseguire un livello di rischio accettabile (rischio basso).

La metodologia ANAC prevede l'approntamento in via strutturata di un sistema di gestione del rischio corruttivo. La scelta metodologica per l'Agenzia è stata quella di adesione alle indicazioni dell'ANAC di cui all'Allegato 1 al PNA 2019, richiamato nel PNA 2022. Il contesto interno oggetto di analisi è quello riferibile alla macro-organizzazione vigente. L'approccio impiegato è quello qualitativo, per la valutazione - e segnatamente l'analisi - del rischio, secondo quanto previsto dal PNA 2019. I criteri impiegati sono quelli proposti dall'ANAC nel PNA 2019 della:

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026
Agenzia Nazionale per la Meteorologia e Climatologia ItaliaMeteo

- Completezza dell'autoanalisi organizzativa: "È opportuno ribadire che i processi individuati dovranno fare riferimento a tutta l'attività svolta dall'organizzazione e non solo a quei processi che sono ritenuti (per ragioni varie, non suffragate da una analisi strutturata) a rischio"
- Centralità dell'autoanalisi organizzativa: "La mappatura dei processi è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio. Infatti, una compiuta analisi dei processi consente di identificare i punti più vulnerabili e, dunque, i rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte dall'amministrazione".

Per l'attività di ricognizione e di revisione della mappatura sono stati tenuti in considerazione i seguenti presupposti operativi, tenendo conto dell'attuale contesto operativo e organizzativo:

- individuazione delle aree e dei processi a rischio di corruzione;
- graduazione del livello di rischio attuata dagli stessi soggetti che operano nelle aree a rischio;
- implementazione della mappatura con nuovi processi conseguita mediante l'analisi del contesto interno ed esterno, con un'attenzione particolare nell'analisi e nella valutazione dei vari rischi rilevati nei vari processi;
- impulso notevole alla formazione, con l'attivazione di corsi specifici sulla mappatura dei processi ed individuazione dei rischi corruttivi;
- organizzazione delle molteplici misure di gestione del rischio – obbligatorie e specifiche – evidenziando gli obiettivi, la tempistica e il target atteso.

L'iniziativa di mappatura dei processi con identificazione dei rischi potenziali e la valutazione del rischio è stata condotta in un contesto di particolare complessità, sia per il permanere della carenza di risorse, sia in quanto i processi di acquisizione, a fronte di un insieme di norme e di regole di legge che non favoriscono certamente la velocità dei processi di assunzione, sono attualmente in fase di standby. Ad ogni modo, al fine di garantire implementazione rispetto all'adempimento, l'Agenzia si è dotata di un nuovo modello di risk management per la prevenzione del fenomeno corruttivo. Per la progettazione del modello è stata effettuata una analisi della normativa di riferimento. A partire dalle disposizioni in materia di anticorruzione introdotte dalla Legge n. 190/2012, così come modificata dal D.lgs. n. 97/2016, l'attenzione è stata focalizzata sulle indicazioni presenti nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019 e nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022. Sono state complessivamente esaminate inoltre tutte le disposizioni emanate dall'ANAC, ex CiVIT: il PNA in data 11 settembre 2013, l'aggiornamento del PNA 2015, approvato con Determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015 e del PNA 2016, approvato con Delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016. È stata inoltre effettuata un'analisi delle best practice, tra cui i PTPCT di altre amministrazioni affini.

Valutazione del rischio

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso viene identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi, al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive. Secondo quanto prescritto dal PNA, la mappatura dei processi è funzionale alla identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, e consente la successiva individuazione e progettazione delle misure di mitigazione. In aderenza a quanto previsto dall'ANAC nel PNA 2019, i dati da rappresentare per ciascun processo sono:

- input e output
- attività
- fasi
- responsabili (Process owner)
- tempistiche
- vincoli, risorse e interrelazioni tra processi (eventuali, dati da implementare)
- criticità.

L'identificazione del rischio mira ad individuare tutti i potenziali eventi rischiosi che, anche solo ipoteticamente, potrebbero verificarsi e avere ripercussioni sull'operato dell'Agenzia. Nell'ambito del percorso analitico, vengono identificati oltre ai rischi, ipotetici e astratti, associati a ciascun processo e relative fasi, i c.d. fattori abilitanti il rischio (uno o più, a seconda dei casi). In detto contesto, l'evento rischioso è il potenziale comportamento (indesiderato) illecito attuabile nell'ambito della fase in esame, mentre i fattori abilitanti sono le potenziali condizioni, di diversa natura, che potrebbero consentire o favorire l'attuazione dei comportamenti indesiderati descritti. L'individuazione dei fattori abilitanti è molto rilevante, in quanto la misura di prevenzione sarà individuata proprio per contrastare tali condizioni. La valutazione si basa su quattro indicatori, che danno una prima stima della reale esposizione al rischio della singola fase, tenendo in considerazione le condizioni esistenti all'interno dell'Agenzia:

- 1) livello di interesse del destinatario: indica la presenza per i destinatari di interessi (conoscitivi, sociali, economici) o di benefici di qualsiasi natura, che potrebbero interferire nella singola fase, da nulli (rischio accettabile) a rilevanti (rischio molto alto);
- 2) grado di discrezionalità del decisore interno: definisce se il processo decisionale è altamente vincolato da norme o regolamenti interni (rischio accettabile) o altamente discrezionale (rischio molto alto);
- 3) livello dei controlli: definisce la presenza di controlli nella fase, da totalmente presidiata (rischio accettabile) a non presidiata (rischio molto alto);
- 4) trasparenza del processo decisionale: valuta se sono presenti strumenti di trasparenza sostanziale (es.: processo informatizzato) (rischio accettabile), o no (rischio molto alto).

La valutazione del rischio corruttivo è espressa in termini di rischio residuo.

Tale valutazione discende dalla incidenza della adeguatezza del sistema di controllo interno sul rischio inerente. In tale ambito, il giudizio sintetico del livello di rischio nella fase si identifica con il rischio inerente o potenziale. La presenza di eventuali misure già esistenti e la valutazione del loro grado di efficacia nel contrastare il rischio rilevato consente la stima del rischio residuo. L'adeguatezza del sistema di controllo interno viene espressa e quantificata in termini percentuali (80%, 60%, 40%, 20%, 0%). Il valore del rischio residuo indica la necessità o meno di individuare nuove misure di mitigazione. La valutazione qualitativa, ovvero la sintesi della valutazione e le motivazioni che hanno portato a quella valutazione, rappresenta il nucleo della nuova metodologia prescritta dall'ANAC con il PNA 2019.

La scala di valutazione qualitativa va dal valore "accettabile" (livello rischio basso o nullo) al valore "molto alto", passando per "basso", "soglia", "alto". Il metodo qualitativo prevede la convergenza, sulla valutazione, di tre componenti:

- Corredo di indicatori

- Giudizio sintetico della valutazione
- Motivazione e dati di supporto.

Le valutazioni complessive del rischio e dei controlli interni sono oggetto di debriefing e condivisione tra il RPCT e il Process owner per rilevare criticità o ulteriori elementi informativi correttivi e per il successivo loro consolidamento.

Trattamento del rischio

La fase relativa al trattamento del rischio, “è la fase tesa a individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi” (Allegato 1 al PNA 2019). Il postulato indicato dall’ANAC e adottato dall’Agenzia è quello di progettare misure di prevenzione della corruzione:

- efficaci nell’azione di mitigazione del rischio
- sostenibili da un punto di vista economico ed organizzativo
- misurabili e sostenibili anche nella fase di controllo e di monitoraggio delle stesse misure, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non realizzabili
- calibrate in base alle caratteristiche specifiche dell’organizzazione
- graduabili rispetto al livello di esposizione del rischio residuo.

Per la descrizione della misura si impiegano i seguenti parametri:

- Tempistica di adozione
- Responsabili
- Indicatori
- Target

Pianificazione 2024-2026

L’attività di valutazione è stata effettuata con il metodo dell’autovalutazione. La Direzione, in particolare, in qualità di Process owner, ha individuato i rischi corruttivi potenziali e ha definito i fattori abilitanti anche attribuendo un rating di rischiosità al singolo processo. Si tratta di una prima disamina complessiva che ha avuto il pregio di analizzare un ampio ventaglio di dati; si ritiene che nel prosieguo dell’attività sarà possibile prendere in considerazione ulteriori variabili per dettagliare eventuali scostamenti oppure, viceversa, consolidare le valutazioni. Con riferimento alla valutazione che troveremo di seguito, si precisa che:

- Il Catalogo dei processi non è un documento chiuso ma è soggetto a progressive implementazioni e potrà essere integrato anche con l’apporto di ulteriori recenti mappature.
- L’identificazione del rischio mira ad individuare tutti i potenziali eventi rischiosi che, anche solo ipoteticamente, potrebbero verificarsi e avere ripercussioni sull’operato dell’Agenzia.
- La valutazione del rischio corruttivo è espressa in termini di rischio residuo. Tale valutazione discende dalla incidenza della adeguatezza del sistema di controllo interno sul rischio inerente.

Settore		Settore Gestionale e di prevenzione della corruzione - Ambito Prevenzione della Corruzione					
Obiettivo Strategico		Perseguire il miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa e dell'efficienza organizzativa anche al fine di favorire la legalità, l'integrità e la trasparenza					
Obiettivo		Pianificare e realizzare gli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio di corruzione					
§ PtP C	MISURA	AZIONE	RESP. AZIONE	INDICATORE	TARGET 2024	TARGET 2025	TARGET 2026
PIANIFICAZIONE							
2.1 3	Gestione del Rischio e Mappatura dei Processi	Implementazione e/o integrazione e/o ottimizzazione della mappatura dei processi inerenti alla propria struttura organizzativa e la relativa analisi del rischio	<ul style="list-style-type: none"> • Direttore • RPC (Responsabile prevenzione corruzione) 	Emissione della proposta aggiornata e revisionata del piano di trattamento del rischio	100% entro 30/09/2024	100% revisione entro il 31/12/2025 (mappatura processi)	100% revisione entro il 31/12/2026 (mappatura processi)
2.1 3	Gestione del Rischio e Mappatura dei Processi	Verifica e implementazione della valutazione del rischio corruttivo dei processi dell'Agenzia - individuazione di modalità atte ad una ottimizzazione della metodologia di individuazione, analisi e ponderazione del rischio da parte delle strutture in autovalutazione	<ul style="list-style-type: none"> • Direttore • RPC 	Data di emissione del documento di analisi dei piani di trattamento del rischio emessi dalle strutture organizzative	100% entro 30/09/2024	100% revisione entro il 31/12/2025 (valutazione rischio processi)	100% revisione entro il 31/12/2026 (valutazione rischio processi)
GESTIONE RISORSE							

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026
Agenzia Nazionale per la Meteorologia e Climatologia ItaliaMeteo

Settore		Settore Gestionale e di prevenzione della corruzione - Ambito Prevenzione della Corruzione					
Obiettivo Strategico		Perseguire il miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa e dell'efficienza organizzativa anche al fine di favorire la legalità, l'integrità e la trasparenza					
Obiettivo		Pianificare e realizzare gli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio di corruzione					
§ PtP C	MISURA	AZIONE	RESP. AZIONE	INDICATORE	TARGET 2024	TARGET 2025	TARGET 2026
2.1 5	Formazione	Pianificare percorsi formativi su tematiche di prevenzione della corruzione	<ul style="list-style-type: none"> RPC Dir. Area Amm., pers., com., e formaz. 	Data di comunicazione della pianificazione	100% entro 30/06/2024	100% revisione entro il 31/01/2025 (piano formativo)	100% revisione entro il 31/01/2026 (piano formativo)
2.1 5	Formazione	Realizzare la pianificazione dei percorsi formativi su tematiche di prevenzione della corruzione	<ul style="list-style-type: none"> RPC Dir. Area Amm., pers., com., e formaz. 	% formazione realizzata / pianificata	100% entro 31/12/2024	100% entro 31/12/2025	100% entro 31/12/2026
2.1 4	Codice di comportamento	Adeguamento del Codice alle Linee Guida ANAC; Adeguata diffusione del Codice;	<ul style="list-style-type: none"> RPC Dir. Area Amm., pers., com., e formaz. 	Adozione del Codice e diffusione prescrizioni	100% Atto del Direttore del 16/03/2023	100% formazione e diffusione entro 31/12/2025	100% formazione e diffusione entro 31/12/2026
2.1 6	Rotazione del personale	a) Implementazione della Procedura sulla Rotazione del personale; b) avvio iniziative per adozione dell'anagrafe delle competenze	<ul style="list-style-type: none"> RPC Dir. Area Amm., pers., com., e formaz. 	Adozione procedura	100% entro 31/12/2024	100% revisione entro il 31/12/2025 (procedura e competenze)	100% revisione entro il 31/12/2026 (procedura e competenze)
2.1 7	Astensione per Conflitto di interessi	Emissione Procedura per applicazione modulistica sul	<ul style="list-style-type: none"> RPC Dir. Area Amm., pers., 	Adozione procedura	100% entro 31/12/2024	100% revisione entro il 31/12/2025	100% revisione entro il 31/12/2026

Settore		Settore Gestionale e di prevenzione della corruzione - Ambito Prevenzione della Corruzione					
Obiettivo Strategico		Perseguire il miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa e dell'efficienza organizzativa anche al fine di favorire la legalità, l'integrità e la trasparenza					
Obiettivo		Pianificare e realizzare gli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio di corruzione					
§ PtP C	MISURA	AZIONE	RESP. AZIONE	INDICATORE	TARGET 2024	TARGET 2025	TARGET 2026
		conflitto di interessi	com., e formaz.			25 (procedura e modulistica)	26 (procedura e modulistica)
2.18	Incarichi esterni a dipendenti e conferimento di incarichi a dipendenti di altra P.A.	Revisione procedura/disciplinare per incarichi esterni	<ul style="list-style-type: none"> RPC Dir. Area Amm., pers., com., e formaz. 	Adozione procedura Gestione e monitoraggio del processo	100% entro 31/12/2024	100% revisione entro il 31/12/2025 (procedura e monitoraggio sul processo)	100% revisione entro il 31/12/2026 (procedura e monitoraggio sul processo)
2.19	Cause di Inconferibilità e Incompatibilità	Implementazione specifica procedura	<ul style="list-style-type: none"> RPC Dir. Area Amm., pers., com., e formaz. 	Adozione procedura Gestione e monitoraggio del processo	100% entro 31/12/2024	100% revisione entro il 31/12/2025 (procedura e monitoraggio sul processo)	100% revisione entro il 31/12/2026 (procedura e monitoraggio sul processo)
2.20	Pantouflage	Implementazione specifica procedura	<ul style="list-style-type: none"> Direttore RPC Dir. Area Amm., pers., com., e formaz. 	Adozione procedura Gestione e monitoraggio del processo	100% entro 31/12/2024	100% revisione entro il 31/12/2025 (procedura e monitoraggio sul processo)	100% revisione entro il 31/12/2026 (procedura e monitoraggio sul processo)

Settore		Settore Gestionale e di prevenzione della corruzione - Ambito Prevenzione della Corruzione					
Obiettivo Strategico		Perseguire il miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa e dell'efficienza organizzativa anche al fine di favorire la legalità, l'integrità e la trasparenza					
Obiettivo		Pianificare e realizzare gli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio di corruzione					
§ PtP C	MISURA	AZIONE	RESP. AZIONE	INDICATORE	TARGET 2024	TARGET 2025	TARGET 2026
2.2 1	Conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P. A.	Implementazione specifica procedura	<ul style="list-style-type: none"> RPC Dir. Area Amm., pers., com., e formaz. 	Adozione procedura Gestione e monitoraggio dei processi	100% entro 31/12/2024	100% revisione entro il 31/12/2025 (procedura e monitoraggio sul processo)	100% revisione entro il 31/12/2026 (procedura e monitoraggio sul processo)
2.2 2	Whistleblowing	Adeguamento della Procedura a valle del Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, a recepimento della Direttiva UE 2019/1937 e corrispondenti indicazioni ANAC	<ul style="list-style-type: none"> Direttore RPC Dir. Area Amm., pers., com., e formaz. 	Adozione procedura Gestione e monitoraggio del processo	100% entro 31/12/2024	100% revisione entro il 31/12/2025 (procedura e monitoraggio sul processo)	100% revisione entro il 31/12/2026 (procedura e monitoraggio sul processo)
ATTIVITA' OPERATIVE							
2.2 3	Patti di integrità e protocolli di legalità	Implementazione specifiche policy e procedure	<ul style="list-style-type: none"> Direttore RPC Dir. Area Amm., pers., com., e formaz. 	Adozione procedura	100% entro 31/12/2024	100% revisione entro il 31/12/2025 (procedura e monitoraggio sul processo)	100% revisione entro il 31/12/2026 (procedura e monitoraggio sul processo)
2.2 4	Società Partecipate	Adottare misure organizzative in	<ul style="list-style-type: none"> Direttore RPC 	Emissione del report	100% entro	100% revisione	100% revisione

Settore		Settore Gestionale e di prevenzione della corruzione - Ambito Prevenzione della Corruzione					
Obiettivo Strategico		Perseguire il miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa e dell'efficienza organizzativa anche al fine di favorire la legalità, l'integrità e la trasparenza					
Obiettivo		Pianificare e realizzare gli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio di corruzione					
§ PtP C	MISURA	AZIONE	RESP. AZIONE	INDICATORE	TARGET 2024	TARGET 2025	TARGET 2026
		ambito Società partecipate/controllate	<ul style="list-style-type: none"> Dir. Area Amm., pers., com., e formaz. 	di monitoraggio sugli adempimenti in tema di prevenzione e di trasparenza di cui alla Determinazione ANAC per le società controllate e partecipate ; Determinazione procedura di gestione interna;	31/12/2024 (report e procedura)	entro il 31/12/2025 (report e procedura)	entro il 31/12/2026 (report e procedura)
-	Acquisizioni di personale	Definizione acquisizione su base di approvvigionamento personale (procedura selezione personale)	<ul style="list-style-type: none"> Direttore RPC Dir. Area Amm., pers., com., e formaz. 	Gestione e monitoraggio del processo	100% Vedi procedura a selezione personale	100% revisione procedura entro il 31/12/2025	100% revisione procedura entro il 31/12/2026
-	Contratti	Realizzare specifiche misure di prevenzione con riferimento	<ul style="list-style-type: none"> Direttore RPC Dir. Area Amm., pers., 	Monitoraggio delle proroghe, atti aggiuntivi e	Ogni 6 mesi	100% revisione procedura entro	100% revisione procedura entro

Settore		Settore Gestionale e di prevenzione della corruzione - Ambito Prevenzione della Corruzione					
Obiettivo Strategico		Perseguire il miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa e dell'efficienza organizzativa anche al fine di favorire la legalità, l'integrità e la trasparenza					
Obiettivo		Pianificare e realizzare gli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio di corruzione					
§ PtP C	MISURA	AZIONE	RESP. AZIONE	INDICATORE	TARGET 2024	TARGET 2025	TARGET 2026
		all'area contratti d'appalto	com., e formaz.	degli affidamenti in via d'urgenza e analisi delle relative motivazioni		31/01/2025	31/01/2026
-	Legale e contenzioso	Fornire all'organo politico, gestionale e al RPCT un'analisi sull'andamento dei contenziosi al fine di individuare eventuali aree di criticità	<ul style="list-style-type: none"> • Direttore • RPC • Dir. Area Amm., pers., com., e formaz. 	Report specifico	100% entro 31/12/2024	100% entro 31/12/2025	100% entro 31/12/2026
2.2 5	Trasparenza	Garantire il mantenimento dei livelli di trasparenza attraverso la raccolta, l'elaborazione e la pubblicazione dei dati di propria pertinenza	<ul style="list-style-type: none"> • Direttore • RPC • Dir. Area Amm., pers., com., e formaz. 	Data di emissione report di monitoraggio degli obblighi di pubblicazione di propria pertinenza in relazione ai parametri di compliance, aggiorname	Monitoraggio trimestrale	Monitoraggio trimestrale	Monitoraggio trimestrale

Settore		Settore Gestionale e di prevenzione della corruzione - Ambito Prevenzione della Corruzione					
Obiettivo Strategico		Perseguire il miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa e dell'efficienza organizzativa anche al fine di favorire la legalità, l'integrità e la trasparenza					
Obiettivo		Pianificare e realizzare gli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio di corruzione					
§ PtP C	MISURA	AZIONE	RESP. AZIONE	INDICATORE	TARGET 2024	TARGET 2025	TARGET 2026
				nto, completezza e apertura del formato Livello di compliance delle pubblicazioni			
2.25	Trasparenza	Verificare il mantenimento dei livelli di trasparenza in relazione ai parametri di compliance, aggiornamento, completezza e apertura del formato	<ul style="list-style-type: none"> • Direttore • RPC • Dir. Area Amm., pers., com., e formaz. 	Emissione del report di analisi relativo a tutti gli obblighi di pubblicazione	Monitoraggio trimestrale	Monitoraggio trimestrale	Monitoraggio trimestrale

Progettazione delle misure organizzative per il trattamento del rischio

Il presente paragrafo è dedicato all'illustrazione delle misure generali e specifiche adottate ai fini del contenimento dei rischi corruttivi individuati. Di seguito per ogni misura di prevenzione viene brevemente descritto quanto già realizzato e la programmazione delle attività da realizzare nel triennio di riferimento.

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 è in vigore, e sarà revisionato entro la fine dell'anno, ovvero in caso di cambiamenti organizzativi e/o gestionali significativi.

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.

Rotazione del personale

“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 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. 2019, 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.

La rotazione straordinaria propria

La rotazione straordinaria - in senso stretto - di cui all’art. 16, co.1, lett. I-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.

Stato di attuazione

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

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 stessi 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.

Stato di attuazione

Il percorso verrà reso operativo in seguito alle prime assunzioni che saranno effettuate; si sottolinea che la documentazione concernente l'incompatibilità degli incarichi, comprende le dichiarazioni relative all'assenza di conflitti di interessi.

Pianificazione 2024-2026

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.

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.

Stato di attuazione e pianificazione per il triennio 2024-2026

L'Agenzia ItaliaMeteo, nel conferimento di incarichi a dipendenti di altre pubbliche amministrazioni adotta misure organizzative specifiche quali:

- 1) **Trasparenza:** promuovere la trasparenza nelle procedure di assegnazione degli incarichi e nelle decisioni organizzative per ridurre il rischio di corruzione. Questo potrebbe includere la pubblicazione di informazioni pertinenti online o attraverso altri mezzi di comunicazione.
- 2) **Concorrenza e rotazione:** favorire la concorrenza nella selezione degli incarichi, evitando favoritismi o pratiche discriminatorie. Inoltre, la rotazione periodica degli incarichi può contribuire a ridurre il rischio di collusione e favorire la diversificazione delle competenze.
- 3) **Codici etici e norme di comportamento:** l'Agenzia adotta un codice di comportamento che delinea le aspettative in termini di integrità, imparzialità e correttezza etica per i dipendenti coinvolti negli incarichi.
- 4) **Formazione anticorruzione:** in pianificazione la formazione regolare agli operatori coinvolti negli incarichi, con particolare attenzione ai rischi di corruzione, ai segnali di comportamento sospetto e alle modalità di segnalazione di pratiche illecite.
- 5) **Monitoraggio e audit:** sono condotti regolarmente monitoraggi e audit delle procedure e delle decisioni legate agli incarichi per identificare eventuali irregolarità o comportamenti scorretti.
- 6) **Segnalazione di irregolarità:** in fase di implementazione un sistema di segnalazione di irregolarità che permetta ai dipendenti di segnalare in modo confidenziale sospetti casi di corruzione senza timore di ritorsioni.
- 7) **Controllo e gestione dei conflitti di interesse:** in fase di implementazione procedure efficaci per identificare e gestire i conflitti di interesse tra i dipendenti coinvolti negli incarichi, evitando situazioni in cui gli interessi personali possano influenzare le decisioni.
- 8) **Sanzioni disciplinari:** sono previste sanzioni disciplinari chiare e proporzionate in caso di violazione delle norme anticorruzione, al fine di dissuadere comportamenti illeciti.

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.

Stato di attuazione

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

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.

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 preconstituersi 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 procedimentali 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.

Stato di attuazione e pianificazione per triennio 2024-2026

Saranno predisposti appositi moduli per le ditte che partecipano ad un bando di gara per l'affidamento di lavori, servizi e forniture; inoltre la clausola, attraverso il richiamo al codice di comportamento, verrà inserita anche negli schemi dei contratti. Inoltre l'Agenzia si impegnerà per implementare le seguenti ulteriori misure:

- **Regolamentazione chiara:** stabilire norme chiare e specifiche attraverso regolamenti o codici etici. Queste norme dovrebbero definire le condizioni in cui un dipendente pubblico può accettare un lavoro nel settore privato, evitando conflitti di interessi.
- **Valutazione dei rischi di conflitto di interessi:** condurre valutazione dei rischi di conflitto di interessi prima che un dipendente pubblico si trasferisca nel settore privato. Questa valutazione dovrebbe includere una revisione delle responsabilità passate e delle informazioni sensibili a cui il dipendente ha avuto accesso.
- **Divieto di sfruttamento di informazioni privilegiate:** rafforzare le norme che vietano l'uso improprio di informazioni riservate acquisite durante il servizio pubblico per ottenere un vantaggio personale o per influenzare decisioni future.
- **Trasparenza e rendicontazione:** garantire la trasparenza riguardo alle attività post-lavorative, specialmente quando si tratta di passaggi nel settore privato.
- **Formazione e sensibilizzazione:** fornire formazione regolare ai dipendenti sui principi etici e sui rischi associati al pantouflage.
- **Sanzioni disciplinari:** stabilire sanzioni disciplinari chiare e proporzionate nel caso in cui vengano violate le regole sul pantouflage.
- **Coinvolgimento delle commissioni etiche o organi di controllo:** coinvolgere commissioni etiche indipendenti o organi di controllo per valutare e monitorare le situazioni di pantouflage.
- **Revisione e aggiornamento delle politiche:** periodicamente, rivedere e aggiornare le politiche relative al pantouflage per adattare alle normative, nelle pratiche etiche e nei contesti organizzativi.

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.

Stato di attuazione e pianificazione per triennio 2024-2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026
Agenzia Nazionale per la Meteorologia e Climatologia ItaliaMeteo

Il percorso verrà reso operativo in seguito alle prime assunzioni che saranno effettuate; ad ogni modo l'accertamento dei precedenti penali per delitti contro la PA avviene mediante l'acquisizione di una dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. 445/2000 e s.m.i., che ha valore fino al mutamento della condizione, da comunicarsi entro 30 gg., fatti salvi i controlli in merito alla veridicità di quanto dichiarato, anche su base campionaria.

Non risultano ulteriori azioni da implementare, oltre al normale presidio di quanto già citato.

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.

Stato di attuazione e pianificazione 2024-2026

In corso di implementazione e definizione 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)".
- **Confidenzialità:** la procedura dovrebbe garantire la massima confidenzialità possibile per la persona che segnala l'illecito. Ciò significa che l'identità del segnalante dovrebbe essere protetta, e dovrebbero essere adottate misure per prevenire la divulgazione non autorizzata delle informazioni.
- **Anonimato:** la procedura dovrebbe permettere la segnalazione anonima. Questo consente ai segnalanti di sentirsi più sicuri nel segnalare comportamenti illeciti senza timore di ritorsioni.

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.

Stato di Attuazione e pianificazione 2024-2026

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

Le Società Partecipate AIM – Vigilanza e Trasparenza

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026
Agenzia Nazionale per la Meteorologia e Climatologia ItaliaMeteo

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 detiene una partecipazione al Consorzio Cineca.

Stato di attuazione e pianificazione 2024-2026

Il Direttore ha il ruolo di referente nella gestione della partecipazione in corso e nella definizione di interfacciamento sono definite specifiche misure per prevenire abusi e garantire la trasparenza. In tal senso i fa presente:

- Codice comportamentale e politiche anticorruzione: l'Agenzia adotta chiari codici etici e politiche anticorruzione che delineino gli standard di comportamento etico e le aspettative per i dipendenti e i dirigenti delle società partecipate.
- Formazione: l'Agenzia si impegna a garantire ad ogni livello formazione periodica su questioni anticorruzione a tutti i dipendenti, dirigenti e membri del consiglio di amministrazione delle società partecipate.
- Trasparenza finanziaria: l'Agenzia si impegna a garantire piena trasparenza nelle transazioni finanziarie e nelle operazioni delle società partecipate. Questo può includere la pubblicazione regolare di relazioni finanziarie e di altro genere.

Informatizzazione dei processi

La continua evoluzione dell'assetto organizzativo dell'Agenzia ItaliaMeteo, in fase di consolidamento, prevederà strutture specificatamente dedicate alla informatizzazione dei processi e alla transizione digitale. Nell'ambito delle iniziative di prevenzione della corruzione e della trasparenza, l'informatizzazione con la digitalizzazione dei processi è l'obiettivo a cui tendere, dalla banca dati informatica per la mappatura dei processi, all'accesso agli atti con un processo informatizzato, alla piattaforma per il recepimento delle domande nell'espletamento delle procedure selettive, al monitoraggio per la trasparenza, al fine di:

- Migliorare l'efficienza amministrativa
- Semplificare l'iter approvativo
- Aumentare la trasparenza
- Ridurre tempi e costi

Stato di attuazione e pianificazione 2024-2026

A supporto della trasformazione digitale e della dematerializzazione dei processi, l'Agenzia prevederà di ricorrere sempre più all'utilizzo e ricorso alla digitalizzazione, tra cui:

- Eliminazione del cartaceo

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026
Agenzia Nazionale per la Meteorologia e Climatologia ItaliaMeteo

- Standardizzazione della documentazione tramite template – con riduzione degli errori e distribuzione dei moduli aggiornati in tempi brevi
- Documentazione centralizzata in cloud (Teams)
- Consolidamento sito internet
- Consolidamento del portale di Amministrazione Trasparente
- Valutazione implementazione software di gestione amministrativo-contabile con la piattaforma di Amministrazione Trasparente per consentire l'automatizzazione nel recepimento e nella pubblicazione dei dati per bandi di gara e contratti.

Misure di carattere specifico

Le misure “specifiche” sono state progettate per presidiare quei processi che, sulla base dell’analisi organizzativa svolta e della valutazione dei rischi associati alle singole fasi, hanno evidenziato la necessità di interventi mirati per il trattamento degli eventi rischiosi. Nella seguente tabella è riportato l’elenco di alcune delle principali misure ulteriori di prevenzione attuate nel corso degli anni e non già citate nei paragrafi di riferimento. L’elencazione non è esaustiva.

Area	Processo	Misure
Bandi di gara e contratti	Contratti di funzionamento con affidamento diretto	Emissione di standard per richiesta di acquisto (acquisti inferiori a 40.000 fuori mercato elettronico).
	Gare per l'affidamento di contratti di programmi istituzionali sopra la soglia	Linee guida della procedura di individuazione del contraente (con indicazioni metodologiche per la gestione degli eventi rischiosi rilevati più critici).
	Gare per l'affidamento di contratti	Accessibilità online della documentazione di gara e/o delle informazioni complementari rese. Stipula di un protocollo di intesa per l'utilizzo della piattaforma di gestione telematica delle gare.
	Standardizzazione documentazione	Emissione di schemi e modelli di atti istituzionali negoziali (capitolato generale dei contratti di ricerca e sviluppo, modelli negoziali per il partenariato pubblico-privato, schema di atto aggiuntivo).
	Proroghe e affidamenti d'urgenza	Periodicità di monitoraggio delle proroghe e degli affidamenti in via d'urgenza e analisi delle relative motivazioni.
	Scelta del contraente	Introduzione di misure atte a documentare il procedimento di valutazione

Area	Processo	Misure
		delle offerte anormalmente basse e di verifica della congruità dell'anomalia. Predisposizione di idonei e inalterabili sistemi di protocollazione delle offerte. Menzione nei verbali di gara delle specifiche cautele adottate a tutela dell'integrità e della conservazione delle buste contenenti l'offerta.
Personale	Assunzioni personale	Definizione di un bando standard (con criteri di valutazione).
	Rotazione degli incarichi	Sarà definito a regime
	Selezioni per assegnazione assegni di ricerca	Sarà definito a regime
Collaborazioni e consulenze	Stipula dei contratti	Emissione di call interne antecedenti alla pubblicazione del bando per la selezione di collaboratori/consulenti.
Legale e contenzioso	Gestione del contenzioso	Analisi sull'andamento dei contenziosi al fine di individuare eventuali aree di criticità.
Trasparenza	Pubblicazioni	Individuazione di pubblicazioni ulteriori rispetto alle obbligatorie. In fase di elaborazione manuale operativo delle pubblicazioni.
Formazione	Formazione erogata internamente	Adempimenti fiscali e gestione fatturazione. Programmazione economico finanziaria e responsabilità nella gestione del budget (anche attraverso l'utilizzo dei software gestionali).

Area	Processo	Misure
		<p>Gestione e conservazione del documento (inclusi la firma digitale e la posta elettronica certificata) e in materia di protocollazione.</p> <p>Sviluppo delle conoscenze in materia di sicurezza ambientale, climatica e meteorologica.</p>
Acquisizione del personale	Formazione commissioni giudicatrici	Emissione delle linee guida per la nomina delle commissioni giudicatrici per la selezione del personale.

Trasparenza

Le profonde innovazioni normativamente intervenute negli ultimi anni sulla nozione di trasparenza convergono sulla promozione della partecipazione degli interessati all'attività amministrativa. Il novato Decreto Trasparenza (d.lgs. n. 33/2013 e s.m.i.) e il Codice degli Appalti (d.lgs. n. 50/2016 e s.m.i.) hanno introdotto nuovi obblighi di pubblicazione puntando in maniera decisa nella direzione della più ampia ed effettiva concretizzazione della trasparenza dei poteri pubblici. Il D.Lgs. 97/2016 recante "La revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della Legge 190/2012 e del D.Lgs. 33/2013", ha arricchito ed integrato in maniera sostanziale la nozione generale di trasparenza riconducendola ad una "accessibilità totale ai dati e ai documenti detenuti dalle Pubbliche Amministrazioni". In adesione allo spirito del legislatore, l'Agenzia ha predisposto una serie di strumenti finalizzati alla realizzazione di una forma di conoscibilità sostanziale, anche strutturando la gestione degli adempimenti di trasparenza in modalità "diffusa"; essa prevede che ciascuna unità competente per materia elabori, raccolga e pubblichi i dati, i documenti e le informazioni di propria pertinenza. 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" i 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.

Le pubblicazioni e l'accessibilità

I dati obbligatori ed i dati ulteriori sono pubblicati nella Sezione Amministrazione Trasparente (www.agenziaitaliameteo.it). L'elenco complessivo delle pubblicazioni è strutturato in macrocategorie e sottocategorie, e per ciascuna riga di pubblicazione riporta:

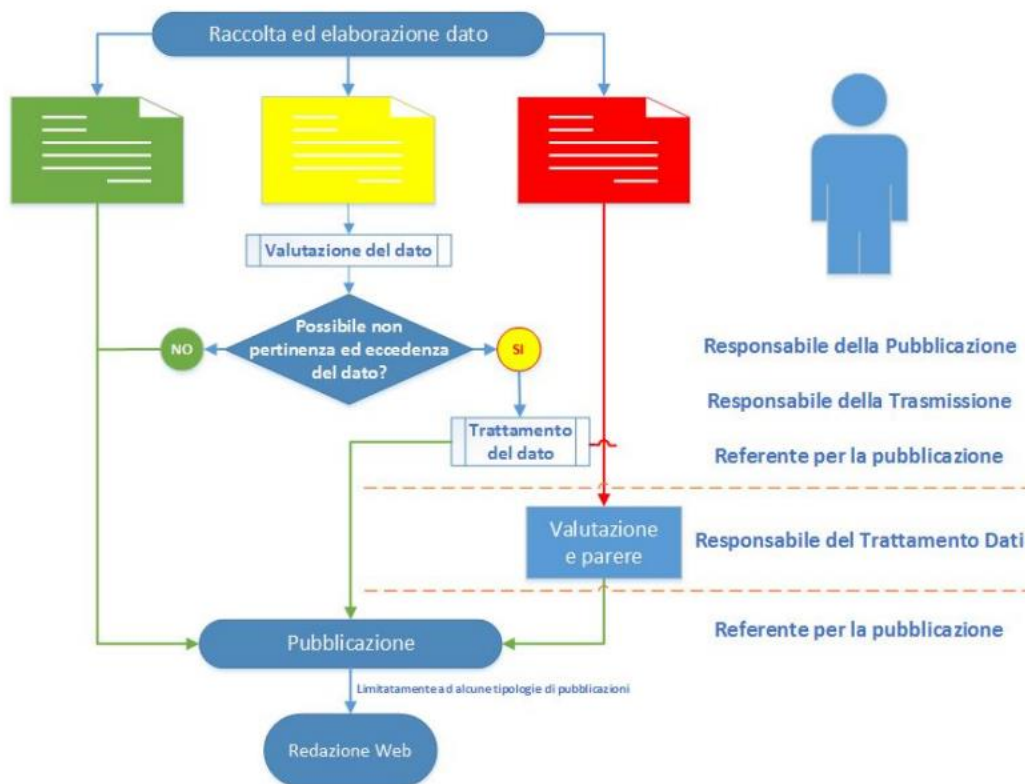
- denominazione sottosezione di livello I e sottosezione di livello II
- contenuto della pubblicazione
- documenti da pubblicare (individua gli specifici documenti / informazioni da pubblicare o il link al quale rinviare)
- responsabile della raccolta, elaborazione e pubblicazione (in termini di posizione 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 del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 e 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.

Pubblicazioni e trattamento dei dati

La necessità di bilanciare gli obblighi di pubblicazione previsti dalle norme di trasparenza con l'esigenza di proteggere i dati personali ha indotto l'Agenzia ad adottare idonea modalità alla luce delle Linee Guida emesse il 15 maggio 2014 dal Garante per la Protezione dei Dati Personali. La procedura prevede il contemperamento delle pubblicazioni con il principio di pertinenza e non eccedenza delle informazioni. La procedura prevede il contemperamento delle pubblicazioni con il principio di pertinenza e non eccedenza delle informazioni e classifica le pubblicazioni secondo un sistema cosiddetto a semaforo. A ciascuna pubblicazione è stato associato un colore (verde, giallo o rosso) che determina il percorso che l'informazione deve seguire prima della sua pubblicazione. Si rappresenta graficamente il percorso delineato nella figura.



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 sanzioni sono di diversa natura:

- Sanzioni a carico dei soggetti:
 - o Sanzioni disciplinari
 - o Sanzioni per responsabilità dirigenziale
 - o Sanzioni derivanti da responsabilità amministrativa
 - o Sanzioni amministrative
 - o Sanzioni consistenti nella pubblicazione della sanzione medesima
- Sanzioni a carico di enti od organismi:
 - o Sanzioni consistenti in mancato trasferimento di risorse

Le modalità di vigilanza, avvio del procedimento e di irrogazioni delle sanzioni sono disciplinate "Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio ai sensi dell'articolo 47 del decreto

legislativo 14 marzo 2013, n. 33, come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97” dell’ANAC, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 5 dicembre 2016.

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 attuale l’Agenzia utilizza il seguente indirizzo mail PEC come casella istituzionale: italiameteo@legalmail.it

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. In relazione alla loro gravità, il Responsabile segnala i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti, all’ufficio di disciplina, ai fini dell’eventuale attivazione del procedimento disciplinare, al vertice politico dell’amministrazione, o all’OIV ai fini dell’attivazione delle altre forme di responsabilità. Semestralmente il RPCT effettua il monitoraggio sulle pubblicazioni sulla base dei parametri definiti dall’ANAC per le annuali attestazioni di trasparenza di competenza dell’OIV. In particolare relativamente ai seguenti criteri:

- Compliance normativa
- Completezza
- Aggiornamento
- Apertura dato

I risultati di tali monitoraggi sono pubblicati sul sito dell’Agenzia nella sezione amministrazione trasparente. Ai fini della massima accessibilità, semplicità di consultazione, comprensibilità e omogeneità dei dati pubblicati, l’Agenzia si attiene ai seguenti principi:

- utilizzare standard che siano certificati e diffusi,
- evitare vincoli nei confronti di particolari produttori, favorendo concorrenza di mercato,
- evitare di imporre vincoli tecnologici ed economici agli utenti,
- assicurare interoperabilità tra i sistemi e flessibilità nell’utilizzo dei dati.

Il formato da utilizzare è aperto, in via privilegiata, in modo da poter essere gestito da software proprietario, open source o software libero, lasciando quindi all’utente la possibilità di utilizzare la piattaforma che preferisce. I dati sono pubblicati prioritariamente in formato PDF/A, e, ai fini della riutilizzabilità del dato, in almeno un formato che consenta a qualsiasi utente la sua rielaborazione. Alcuni dati / informazioni sono pubblicati in formato pdf scansionato a causa della natura del dato medesimo.

Responsabilità e sanzioni

La violazione degli obblighi previsti dalla presente Sezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO, così come da quanto previsto dal Codice di comportamento - integra il 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.

Aggiornamento e modifiche della sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO

L'Agenzia provvederà all'aggiornamento della presente Sezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO nei seguenti casi:

- approvazione annuale entro il 31 gennaio di ogni anno, secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 8, della l. n. 190/2012;
- 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. 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.