



Programma per la trasparenza e l'integrità

Periodo 2014-2016

*ARAN - Agenzia per la rappresentanza negoziale delle
pubbliche amministrazioni*

Approvato dal Collegio di indirizzo e controllo con delibera n. 7 del 29
gennaio 2014, ai sensi dell'art. 11 del d. lgs. n. 150/2009

INDICE

1. PRESENTAZIONE	3
2. L'AGENZIA	5
2.1 ORGANIZZAZIONE E FUNZIONI	5
2.2 RESPONSABILE DELLA TRASPARENZA.....	8
3. LE PRINCIPALI NOVITÀ	9
3.1 CAMBIAMENTI RISPETTO AL PROGRAMMA PRECEDENTE	9
4. PROCEDIMENTO DI ELABORAZIONE E ADOZIONE DEL PROGRAMMA.....	10
4.1 INDIRIZZI IN MATERIA DI TRASPARENZA	10
4.2 OBIETTIVI E COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE	11
4.3 SOGGETTI COINVOLTI NELL'INDIVIDUAZIONE DEI CONTENUTI E NELL'ADOZIONE DEL PROGRAMMA	12
4.4 LE MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER	13
5. INIZIATIVE DI COMUNICAZIONE DELLA TRASPARENZA	16
5.1 INIZIATIVE E STRUMENTI DI COMUNICAZIONE PER LA DIFFUSIONE DEI CONTENUTI DEL PROGRAMMA	16
6. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA	17
6.1 INDIVIDUAZIONE DEI DIRIGENTI RESPONSABILI DELLA PUBBLICAZIONE E DELL'AGGIORNAMENTO DEI DATI.....	17
6.2 MISURE ORGANIZZATIVE VOLTE AD ASSICURARE LA REGOLARITÀ DEI FLUSSI INFORMATIVI	17
6.3 SISTEMA DI MONITORAGGIO	18
6.4 STRUMENTI E TECNICHE DI RILEVAZIONE DELL'EFFETTIVO UTILIZZO DEI DATI PUBBLICATI IN "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	19

1. Presentazione

Con l'aggiornamento del presente Programma triennale per la trasparenza e l'integrità riferito al periodo 2014-2016, di seguito denominato "Programma", l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle Pubbliche Amministrazioni, di seguito denominata "Agenzia", intende dare attuazione al principio della trasparenza di cui all'art. 11 del D. Lgs. N.150/2010.

Le principali fonti regolative per la stesura del Programma sono:

- **il d. lgs. 27 ottobre 2009, n. 150**, che all'art. 11 definisce la trasparenza come *"accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione"*;
- **il d. lgs. 14 marzo 2013, n. 33**, che all'art. 10 detta ulteriori disposizioni relative alle finalità e ai contenuti del programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
- la **delibera CIVIT n. 105/2010**, "Linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità": predisposte dalla Commissione per la Valutazione Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche nel contesto

della finalità istituzionale di promuovere la diffusione nelle pubbliche amministrazioni della legalità e della trasparenza, esse indicano il contenuto minimo e le caratteristiche essenziali del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, a partire dalla indicazione dei dati che devono essere pubblicati sul sito istituzionale delle amministrazioni e delle modalità di pubblicazione, fino a definire le iniziative sulla trasparenza;

- le **linee Guida per i siti web della PA** (26 luglio 2010), previste dalla Direttiva del 26 novembre 2009, n. 8 del Ministero per la Pubblica amministrazione e l'innovazione: tali Linee Guida prevedono infatti che i siti web delle P.A. debbano rispettare il principio della trasparenza tramite l'“accessibilità totale” da parte del cittadino alle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione dell'Ente pubblico, definendo per altro i contenuti minimi dei siti istituzionali pubblici;
- la **delibera CIVIT n. 2/2012**, *“Linee guida per il miglioramento della predisposizione e dell'aggiornamento del Programma triennale della trasparenza”*. In ottemperanza a quanto osservato nel documento di valutazione relativo al Programma 2011-2013, il presente programma è redatto seguendo l'indice stabilito dalla delibera medesima;
- la **delibera CIVIT n. 50/2013** , *“Linee guida per l'aggiornamento del programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016”*

2. L'Agenzia

2.1 Organizzazione e funzioni

L'Aran è un organismo tecnico con personalità giuridica di diritto pubblico, dotata di autonomia organizzativa e contabile nei limiti del proprio bilancio.

La **missione ed il funzionamento** dell'Aran sono disciplinati dall' art. 46 del d. lgs. n. 165/2001, il quale dispone, tra l'altro, che la stessa definisca, con propri regolamenti, le norme concernenti l'organizzazione interna, il funzionamento e la gestione finanziaria.

I **regolamenti** sono adottati d'intesa con la Conferenza unificata, da esercitarsi entro quarantacinque giorni dal ricevimento degli stessi e sono soggetti al controllo del Dipartimento della funzione pubblica e del Ministero dell'economia e delle finanze.

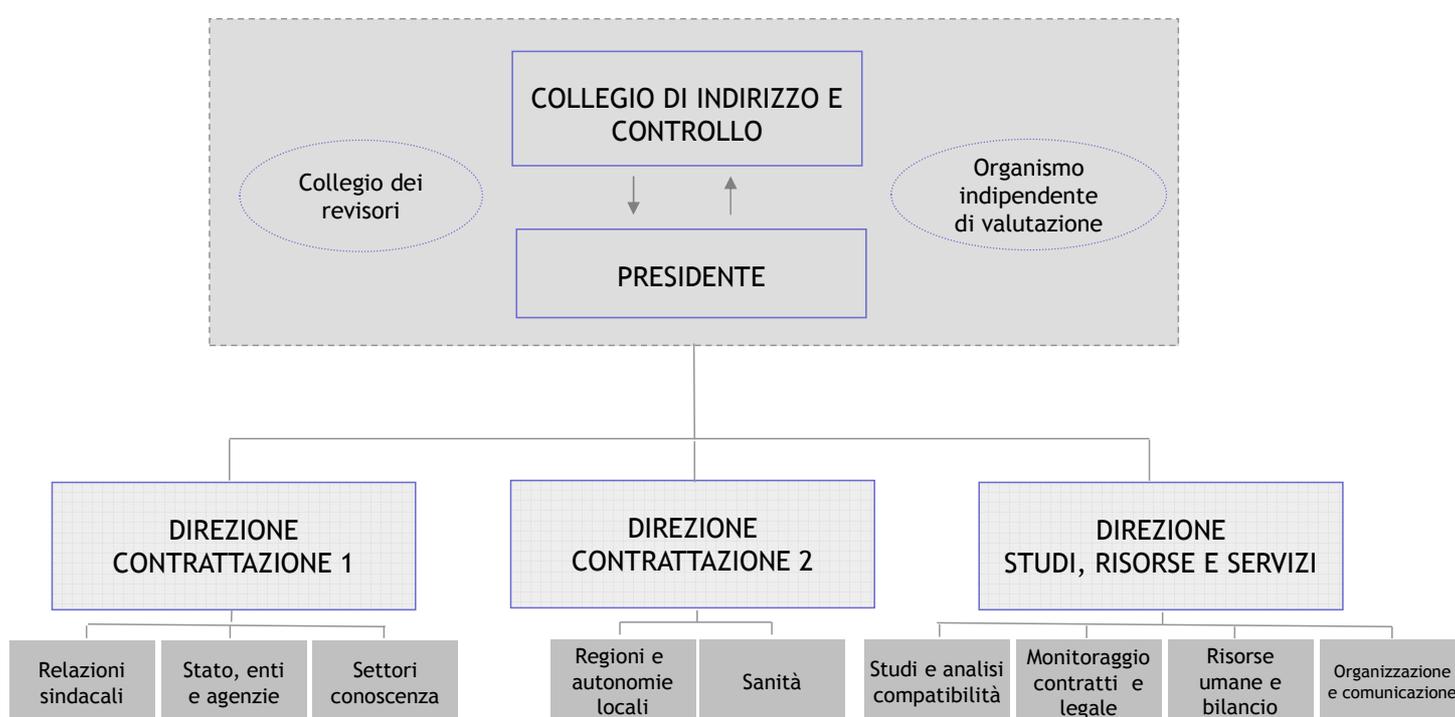
A seguito della riforma delineata dal d. lgs. n. 150/2009, gli **organi di governo dell'Agenzia** sono:

- il *Collegio di indirizzo e controllo*, che esercita funzioni di governo strategico dell'Agenzia, coordinando, in particolare, la strategia negoziale per assicurarne l'omogeneità mediante l'adozione di indirizzi generali.
- il *Presidente*, che rappresenta l'Aran, cura le relazioni istituzionali, formula gli indirizzi per la gestione dell'Agenzia.

Per garantire la rappresentanza su basi ampie e tendenzialmente paritarie tra amministrazioni centrali e sistema delle autonomie due componenti su cinque vengono designati dalla Conferenza dei presidenti delle regioni e di Anci ed Upi ed il Presidente è nominato con DPR previo parere della Conferenza unificata.

L'Agencia, a decorrere dal prossimo 1° marzo, sarà strutturata secondo l'organigramma rappresentato in **figura 1**.

Figura 1
Organigramma dell'Aran



Il compito primario dell'Agencia consiste nel rappresentare le pubbliche amministrazioni in sede di negoziazione dei contratti collettivi del pubblico impiego, con esclusione del personale in regime di diritto pubblico, e di assisterle nelle attività legate alla contrattazione. Nella **figura 2** è riportato il quadro sintetico delle funzioni dell'Agencia.

Figura 2 Funzioni dell'Aran

Rappresentanza legale di tutte le pubbliche amministrazioni agli effetti della contrattazione collettiva nazionale
Interpretazione autentica dei contratti collettivi nazionali sottoscritti
Quantificazione dei costi contrattuali e degli oneri finanziari diretti e indiretti che ne conseguono a carico dei bilanci delle amministrazioni interessate e redazione delle relative relazioni tecniche ai fini della certificazione dei contratti collettivi da parte della Corte dei conti
Stipulazione gli accordi nazionali sulle prestazioni indispensabili in caso di sciopero ai sensi della legge 12 giugno 1990, n. 146
Assistenza alle pubbliche amministrazioni ai fini dell'uniforme applicazione dei contratti collettivi
Assistenza , su richiesta, a singole pubbliche amministrazioni ai fini della contrattazione integrativa ovvero, sulla base di apposite intese, a gruppi di amministrazioni dello stesso tipo o ubicate nello stesso ambito territoriale
Assistenza , su richiesta, alle regioni a statuto speciale ed alle province autonome per la contrattazione collettiva di loro competenza
Assistenza a delegazioni datoriali di altri settori, per la contrattazione collettiva di loro competenza, sulla base di specifiche disposizioni normative ovvero, su richiesta
Attività di studio, monitoraggio e documentazione necessarie all'esercizio della contrattazione collettiva
Predisposizione a cadenza semestrale di un rapporto sull'evoluzione delle retribuzioni di fatto dei pubblici dipendenti , inviato al Governo, ai comitati di settore dei comparti regioni e autonomie locali e sanità ed alle commissioni parlamentari competenti
Monitoraggio sull'applicazione dei contratti collettivi nazionali e sulla contrattazione collettiva integrativa e presentazione al Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero dell'economia e delle finanze nonché ai comitati di settore, di un rapporto in cui è verificata l'effettività e la congruenza della ripartizione fra le materie regolate dalla legge, quelle di competenza della contrattazione nazionale e quelle di competenza dei contratti integrativi nonché le principali criticità emerse in sede di contrattazione collettiva nazionale ed integrativa
Raccolta dei dati relativi ai voti riportati nelle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie del personale e alle deleghe rilasciate per il versamento dei contributi sindacali, ai fini della rilevazione della rappresentatività sindacale
Partecipazione al comitato paritetico per la certificazione dei dati e per la risoluzione delle eventuali controversie ai fini dell'accertamento della rappresentatività sindacale
Interventi nei giudizi innanzi al giudice ordinario , in funzione di giudice del lavoro, aventi ad oggetto le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui agli articoli 1, comma 2, e 70, comma 4, del d. lgs. n. 165/2001 al fine di garantire la corretta interpretazione e l'uniforme applicazione dei contratti collettivi
Partecipazione ad alcune associazioni europee di datori di lavoro (CEEP, Hospem, Efee). Presidenza della sezione italiana del CEEP.

2.2 Responsabile della trasparenza

Il Responsabile della trasparenza è individuato nel dirigente responsabile pro-tempore della U.O. Organizzazione e comunicazione, incarico attualmente ricoperto dal dott. Pietro De Falco.

Il responsabile della trasparenza svolge i compiti specificati dall'articolo 43 del d. lgs. N. 33/2013 e collabora con il Responsabile della prevenzione della corruzione.

3. Le principali novità

3.1 Cambiamenti rispetto al programma precedente

Il presente Programma è stato redatto in assenza di cambiamenti del contesto normativo e operativo dell’Agenzia, pertanto non presenta particolari elementi innovativi.

Sotto il profilo degli obiettivi da realizzare nell’ambito della missione istituzionale significativi in termini di trasparenza, il contenuto programmatico si pone in continuità con quanto programmato relativamente al triennio 2012-2014.

Riguardo agli adempimenti legati ai dati da pubblicare, nel corso del 2013 è stata attivata, sul sito istituzionale, la sezione “Amministrazione trasparente”, prevista dall’articolo 9, comma 1 del d. lgs. N. 33/2013, all’interno della quale sono stati collocati i documenti e le informazioni per cui vige l’obbligo di pubblicazione: la sezione è stata organizzata in sotto-sezioni, secondo le indicazioni fornite dalla Civit.

4. Procedimento di elaborazione e adozione del programma

4.1 Indirizzi in materia di trasparenza

Nell'atto di indirizzo dedicato alla pianificazione per il triennio 2014-2015, il Collegio di indirizzo e controllo ha confermato l'articolazione delle attività dell'Agenzia nelle Aree strategiche dell'**Attività negoziale**, dei **Servizi**, degli **Studi e monitoraggi**, della **Rappresentatività sindacale**, dell'**Innovazione e supporto** e delle **Relazioni internazionali**. In particolare nell'attuale contesto la strategia di azione è diretta a far conoscere la propria attività e a sviluppare strumenti di "comunicazione" tra l'Agenzia e ogni possibile utente interessato alla materia del lavoro pubblico, in aggiunta ai tradizionali stakeholder, individuati nelle amministrazioni rappresentate. Tale strategia si realizza, in modo preponderante, attraverso l'utilizzo di tutte le potenzialità che può offrire il sito istituzionale, al cui adeguamento e potenziamento è finalizzata, in questi anni, la programmazione di significativi interventi.

La diffusione di informazioni sugli aspetti giuridici ed economici degli istituti contrattuali e sull'impatto che comportano in termini di ricaduta sull'economia nazionale e locale ben si inseriscono, infatti, nel generale tema della trasparenza, rispondendo alla sempre più sentita esigenza di chiarezza sull'impiego delle risorse e di conoscenza dei meccanismi regolativi dei rapporti nell'apparato pubblico. Le scelte strategiche che riguardano la trasparenza coincidono, da un lato, con l'intento di rafforzare il ruolo dell'Aran quale fonte informativa, dall'altro, con la necessità di rendere noti gli aspetti relativi alla propria organizzazione, secondo gli adempimenti prescritti dalla vigente normativa.

4.2 Obiettivi e collegamento con il piano della performance

In coerenza con gli indirizzi espressi dal Collegio di indirizzo e controllo, di seguito si espone la programmazione dell'attività dell'Agenzia in tema di trasparenza.

In primo luogo si evidenzia il raccordo con il Piano della performance 2014-2016, che si realizza soprattutto relativamente alle azioni da svolgersi nell'ambito dei seguenti obiettivi strategici:

- nell'area strategica **Innovazione e supporto:**

- 1. il potenziamento del sito web in rapporto all'incremento dei servizi e delle informazioni destinati agli utenti,**

L'obiettivo è diretto all'ampliamento e al miglioramento qualitativo e quantitativo degli strumenti informativi che vengono posti a disposizione di utenti e visitatori del sito. L'intento è di fornire informazione in modo esaustivo ed organico, nel rispetto dei principi di accessibilità e fruibilità dei dati. Tale finalità riguarda sia le pubblicazioni divulgative in materia di lavoro pubblico, sia la pubblicazione dei dati concernenti l'organizzazione.

- nell'Area strategica **Servizi alle pubbliche amministrazioni:**

- 1. incremento della presenza sul web di manuali e strumenti operativi per l'applicazione degli istituti contrattuali e la gestione del personale.**

Nell'ambito di questo obiettivo strategico, anche per il 2014 continua l'impegno, articolato in particolare negli obiettivi operativi che prevedono la pubblicazione delle raccolte sistematiche delle disposizioni contrattuali, l'aggiornamento di quelle già pubblicate, degli orientamenti applicativi e dei manuali operativi destinati a coloro che si occupano di gestione del personale. L'obiettivo persegue il fine di rendere disponibili anche per i cittadini interessati, le

informazioni sugli elementi retributivi e giuridici che caratterizzano il rapporto di lavoro nei vari settori del pubblico impiego.

Sotto il profilo delle **informazioni relative all'organizzazione**, la pianificazione riguarda, in primo luogo, gli interventi sul sito istituzionale, necessari all'assolvimento degli adempimenti disposti dalla recente normativa, tra i quali il più significativo è il perfezionamento della sezione "Amministrazione trasparente".

Per quanto concerne gli obblighi di pubblicazione, nell'arco del 2014 saranno assolti quelli relativi ai seguenti documenti e dati:

- piano per la prevenzione della corruzione di cui all'art. 1, comma 5, lettera a) della legge n. 190/2012,
- codice di comportamento di cui all'art. 54, comma 5 del d. lgs. N. 165/2001, come sostituito dall'art. 1, comma 44 della legge n. 190/2012,
- l'aggiornamento dei dati relativi ai titolari di incarichi dirigenziali, di collaborazione o consulenza, di cui all'art. 15 del d. lgs. N. 33/2013,
- l'aggiornamento dei dati riguardanti la dotazione organica e i relativi costi nonché i dati relativi al personale non a tempo indeterminato e relativi costi,
- l'aggiornamento dei dati relativi alla valutazione della performance individuale e della distribuzione dei premi.

4.3 Soggetti coinvolti nell'individuazione dei contenuti e nell'adozione del Programma

Ai fini dell'adozione del Programma, in primo luogo il Collegio di indirizzo e controllo avvia il procedimento e detta gli indirizzi strategici dell'Agenzia.

L'individuazione dei contenuti del Programma avviene, in linea generale, attraverso la collaborazione fra le **Direzioni**

di contrattazione, alle quali spetta di individuare, in raccordo con il piano della performance, gli obiettivi istituzionali che contengono profili rilevanti in termini di trasparenza e la **Direzione Studi, risorse e servizi**, cui fanno capo le unità organizzative "**Organizzazione e comunicazione**" e "**Risorse umane e bilancio**", maggiormente coinvolte nello svolgimento dei compiti collegati alla materia della trasparenza e della prevenzione della corruzione.

La prima ha competenza per la gestione e la manutenzione del sistema informatico nonché per tutte le attività che riguardano il sito istituzionale, compresa la pubblicazione dei documenti e dei dati. Un ulteriore aspetto, non meno rilevante, attiene al fatto che il dirigente preposto alla stessa riveste anche l'incarico di **Responsabile della trasparenza**, che provvede alla redazione del Programma e ne cura l'attuazione. Nell'ambito di tale unità organizzativa, inoltre, vengono valutate le scelte tecniche relative agli strumenti informatici da adottare e le proposte per l'organizzazione del sito.

All'U.O. Risorse umane e bilancio spetta di curare l'aggiornamento degli adempimenti di pubblicazione dei dati relativi all'organizzazione e all'attività amministrativa. Tale aspetto verrà più dettagliatamente descritto nel paragrafo 6.1, concernente l'individuazione dei dirigenti responsabili della pubblicazione e dell'aggiornamento dei dati.

4.4 Le modalità di coinvolgimento degli stakeholder

L'Aran, oltre a interagire con le amministrazioni utenti, intrattiene rapporti di collaborazione con altri soggetti istituzionali che partecipano, con ruoli diversi, alla definizione dei contratti collettivi di lavoro dei dipendenti pubblici, o che comunque ne sono interlocutori nell'esercizio della sua missione istituzionale.

Gli stakeholders chiave sono così individuati:

- il Dipartimento della Funzione pubblica;
- il Ministero dell'Economia e delle Finanze;
- la Corte dei conti;
- i Comitati di settore intesi come le istanze associative delle Amministrazioni pubbliche rappresentate dall'Agenzia;
- le Organizzazioni sindacali;
- gli Istituti di ricerca.

Il coinvolgimento di tali soggetti nelle attività e negli eventi rilevanti che si sviluppano all'esterno dell'Agenzia avviene attraverso l'informazione e la comunicazione diretta, in particolare incontri su singoli argomenti.

Come già evidenziato, in questi anni l'Aran sta sviluppando le potenzialità di ricerca e divulgazione nell'ambito del settore pubblico impiego, con riferimento ai profili statistico, economico e giuridico. In questo senso diviene particolarmente rilevante la scelta delle rubriche da redigere in funzione dei potenziali lettori e di eventuali richieste di informazioni e delucidazioni su temi specifici, la relativa organizzazione e la facilità di accesso alle stesse sul sito. A questo aspetto si collega la necessità di verifica del riscontro da parte dei visitatori del sito in termini di gradimento. In merito un risultato positivo emerge dalla rilevazione riferita all'anno 2013, che ha evidenziato una media di oltre 7.000 accessi giornalieri al sito istituzionale rispetto ai 6.000 dell'anno 2012.

In quest'ottica, sul sito istituzionale continueranno ad essere presenti i seguenti strumenti, che offrono la possibilità di interazione fra l'Agenzia e i cittadini/utenti:

- un link di customer satisfaction, che invita gli utenti ad esprimere un giudizio relativamente alla chiarezza dei contenuti, alla reperibilità e completezza delle informazioni e alla facilità di utilizzo del sito. Il gradimento rilevato tramite tale strumento è stato anche inserito, a partire dal Piano della performance 2013-2015, tra gli indicatori per il raggiungimento dell'obiettivo

operativo "Sviluppo e arricchimento dei contenuti del sito web";

- all'interno della rubrica Araninforma, accessibile dalla home page del sito, è disponibile una casella di posta finalizzata alla raccolta di commenti e suggerimenti. Inoltre, per ogni articolo pubblicato nei quattro settori di informazione (il Focus, l'Attualità, l'Osservatorio sulla giurisprudenza del lavoro pubblico, l'Aran in Europa) è apposto il link di posta elettronica dell'autore, in modo da consentire un agevole ed immediato contatto per chi desideri acquisire maggiori notizie o instaurare un dialogo sull'argomento trattato;

Per l'anno 2014, è comunque programmata l'attivazione della tecnologia RSS.

4.5 Termini e modalità di adozione del Programma

L'attività relativa all'adozione del Programma è posta in essere, in linea generale, sulla base degli indirizzi forniti dal Collegio di indirizzo e controllo. Una volta avvenute l'individuazione dei contenuti e la redazione, come descritto nel paragrafo 3.3, la proposta di Programma viene sottoposta al Collegio di indirizzo e controllo ai fini dell'approvazione con propria delibera.

5. Iniziative di comunicazione della trasparenza

5.1 Iniziative e strumenti di comunicazione per la diffusione dei contenuti del Programma

Per assicurare la diffusione del Programma all'interno dell'Agenzia, verranno organizzati incontri con il personale e le organizzazioni sindacali, anche ai fini di evidenziarne il nesso con il Piano per la prevenzione della corruzione e con il piano della performance. Al personale sarà inoltre data notizia della pubblicazione del Programma sul sito.

Per quanto riguarda la diffusione all'esterno dell'Agenzia, verranno pubblicate sul sito istituzionale le informazioni sull'organizzazione di eventi attinenti ai contenuti del Programma.

Per quanto riguarda le **Giornate della trasparenza** da svolgersi nel corso del triennio 2014-2016, rimane nell'intento dell'Agenzia procedere all'individuazione dell'oggetto delle stesse secondo le tematiche, gli obiettivi o i progetti che risultano maggiormente innovativi e rilevanti o che hanno presentato particolari problematiche.

Detti eventi hanno la finalità di far conoscere ai dipendenti pubblici e alle organizzazioni sindacali gli aspetti economico-retributivi e giuridici del lavoro pubblico.

6. Processo di attuazione del programma

6.1 Individuazione dei dirigenti responsabili della pubblicazione e dell'aggiornamento dei dati

La responsabilità della pubblicazione dei dati e dei documenti è affidata al dirigente **titolare della U.O. Organizzazione e comunicazione** che, come sopra indicato, ricopre anche l'incarico di Responsabile per la trasparenza. Al medesimo, conseguentemente, spetta di pubblicare l'aggiornamento dei dati presenti sul sito, secondo le comunicazioni ricevute dai dirigenti titolari della gestione dei dati stessi.

La comunicazione dei dati relativi ai rapporti d'impiego a tempo indeterminato e determinato, alle collaborazioni coordinate e continuative, alle consulenze nonché di tutti gli altri dati concernenti aspetti giuridici ed economici del personale e degli organi di vertice dell'Agenzia, compete al dirigente **titolare della U.O. Risorse umane e bilancio**, che li riceve dai settori competenti. Lo stesso dirigente è competente in merito alla comunicazione delle informazioni e dei documenti in materia di attività contrattuale diretta all'acquisizione di beni e servizi e lo svolgimento di lavori nonché di bilancio, alla cui pubblicazione l'amministrazione deve provvedere in base a disposizioni normative.

6.2 Misure organizzative volte ad assicurare la regolarità dei flussi informativi

Nel corso del 2014 sarà predisposto un sistema informatico di controllo finalizzato a garantire la continuità e la tempestività della raccolta dei dati. Tale sistema, attualmente in fase di definizione, comporta l'individuazione

del soggetto tenuto alla comunicazione dei dati e la relativa calendarizzazione.

6.3 Sistema di monitoraggio

Il monitoraggio sull'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è svolto da soggetti interni all'Agenzia e dall'Oiv:

- il monitoraggio interno all'Aran è svolto **a cura del responsabile della trasparenza**, coadiuvato dalla U. O. Organizzazione e comunicazione, con il coordinamento del Direttore della Direzione Studi, risorse e servizi: esso consiste nell'accertamento semestrale sullo stato di attuazione del programma e nell'esecuzione di una costante verifica dei contenuti pubblicati sul sito, finalizzata, da un lato, all'aggiornamento dei dati da pubblicare a norma di legge, dall'altro al riscontro della qualità e fruibilità del complesso delle informazioni pubblicate. Al fine di realizzare una più generale, costante verifica dei contenuti del sito, nell'ambito di ogni direzione viene periodicamente effettuata una ricognizione sulla presenza e correttezza dei contenuti di propria competenza.
- **l'Oiv** compie nel corso dell'anno un'attività di verifica sul procedimento di redazione ed attuazione del programma, i cui esiti vengono riassunti nella specifica parte della Relazione che l'organismo redige annualmente.

6.4 Strumenti e tecniche di rilevazione dell'effettivo utilizzo dei dati pubblicati in "Amministrazione trasparente"

Uno degli obiettivi del presente programma è, come sopra esposto, il perfezionamento della sezione "Amministrazione trasparente". In questo ambito è stata programmata, nel corso dell'anno, l'attivazione di uno specifico puntatore di rilevazione finalizzato al monitoraggio degli accessi da parte dei visitatori del sito istituzionale.