

Unione Montana Comelico
Relazione sulla performance
Anno 2021

OBIETTIVI E PERFORMANCE RAGGIUNTA

Quadro di sintesi:

| Elenco degli Obiettivi operativi | | | | |
|---|-------------------------------------|---|--------------------|--------------|
| <i>N.</i> | <i>Area/Servizio di riferimento</i> | <i>Denominazione Obiettivo operativo</i> | <i>Performance</i> | <i>Stato</i> |
| 1 | Obiettivo trasversale | Prevenzione della corruzione | 100% | Concluso |
| 2 | Obiettivo trasversale | Aggiornamento della Sezione Amministrazione Trasparente | 52% | Concluso |
| 3 | Area Amministrativa e tutte | Aggiornamento adempimenti in materia di Privacy | 100% | Concluso |
| 4 | Area Amministrativa e tutte le aree | Adesione piattaforma PagoPA | 100% | Concluso |
| 5 | Area Amministrativa e tutte le aree | Riordino rapporti con i Comuni in relazione alle normative di tutela ambientale della Regione (Disciplina Raccolta Funghi e Viabilità silvopastorale) | 100% | Concluso |
| | | Performance Ente | 90,4% | |

Segue per ciascun obiettivo una scheda analitica.

| | | | |
|--------------------------------------|---|-------------------------------------|--|
| Area/Servizio di riferimento | AREA AMMINISTRATIVA | Responsabile del Servizio | Ileana De Bernardin |
| Responsabile dell'Obiettivo | Livio Olivotto | Personale coinvolto nell'Obiettivo | Tutto il personale dell'Ente |
| Descrizione dell'Obiettivo Operativo | Prevenzione della corruzione- Formazione del personale interno in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza e miglioramento dell'analisi del contesto interno all'Amministrazione mediante approfondimento della mappatura dei processi nell'ambito del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC), anche alla luce delle previsioni del Piano Nazionale Anticorruzione 2019. | Obiettivo strategico di riferimento | Migliorare l'efficienza di tutti i Servizi, dando rilievo agli obiettivi connessi alla trasparenza e all'anticorruzione, attraverso l'aumento della consapevolezza e delle conoscenze su tali temi |

| Fasi dell'obiettivo | | |
|---------------------|--------------------------|---|
| N. fase | Termine di realizzazione | Descrizione fase |
| 01 | 31/05/2021 | Individuazione del personale interno interessato alla formazione |
| 02 | 30/09/2021 | Definizione delle attività di formazione da mettere in atto anche in collaborazione con l'OIV associato |
| | | |

| Indicatori | | | | | | |
|------------|--|-----------------|-----------------------|----------------------------|--------------------------|--------------------------|
| N. | Descrizione | Unità di misura | Valore target/ atteso | Valore raggiunto/ misurato | Performance ² | Scostamento ³ |
| 1 | Iniziative specifiche di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza | Numero | 2 | 2 | 100% | // |
| 2 | Dipendenti coinvolti | % | 90 | 90 | 100% | // |
| | | | | | | |

Performance dell'obiettivo⁴

100,00%

1 Inserire una scheda analitica per ciascun obiettivo operativo inserito nel Piano della Performance, facendo riferimento alle fasi e agli indicatori fissati nel Piano per ciascun obiettivo.

2 Inserire la % di raggiungimento ponendo a confronto il valore raggiunto con il valore target/atteso di ciascun indicatore.

3 Inserire l'eventuale % di scostamento rispetto al valore target dell'indicatore.

4 Inserire la % di raggiungimento dell'obiettivo, calcolata come media (eventualmente ponderata) della performance riportata per ciascun indicatore.

Note⁵:

VALUTAZIONI INDIVIDUALI⁶

| | | | |
|------------------------------|---------------------|---------------------------|----------------|
| Area/Servizio di riferimento | Area Amministrativa | Responsabile del Servizio | Livio Olivotto |
|------------------------------|---------------------|---------------------------|----------------|

Graduatoria delle valutazioni effettuate dal Responsabile del Servizio nei confronti dei propri collaboratori coinvolti nella realizzazione degli obiettivi inseriti nel Piano della Performance:

| | Punteggio attribuito ⁷ | Proposta di incentivo liquidabile |
|-----------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| Dipendente n. 1 | 100/100 | 554,54 |
| Dipendente n. 2 | 80/100 | 388,18 |
| Dipendente n. 3 | 60/100 | 166,36 |
| Dipendente n. 4 | | |
| Dipendente n. 5 | | |
| ... | | |

CICLO DELLA PERFORMANCE 2021

Atti di riferimento:

| Documento | Atto e data di approvazione o ultimo aggiornamento ⁸ |
|--|---|
| Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale | Deliberazione di Giunta n. 3 del 22 gennaio 2019 |
| Piano della Performance 2021/2023 | Deliberazione di Giunta n. 21 del 11 maggio 2021 |

Nel caso sia stata presentata all'OIV richiesta di integrazione del fondo delle risorse decentrate mediante le somme di cui all'art. 15 c. 2 CCNL 01.04.1999, oggetto di autorizzazione, riportare:

Elenco degli obiettivi del Piano autorizzati dall'OIV all'incentivazione mediante le risorse aggiuntive del fondo

| n. | Descrizione |
|----|-------------|
| | |
| | |
| | |
| | |

⁵ Inserire eventuali note esplicative che si ritengano utili a una maggiore comprensione delle attività svolte nell'ambito dell'obiettivo.

⁶ Inserire una scheda-graduatoria per ciascun Responsabile di Servizio

⁷ Inserire il punteggio espresso come rapporto tra il punteggio attribuito e il massimo punteggio attribuibile: per esempio 7/10 oppure 70/100.

⁸ Riportare gli estremi di approvazione del documento a cui la Relazione sulla performance fa riferimento, ovvero del documento vigente ai fini della valutazione del ciclo della performance 2021.

| | | | |
|--------------------------------------|---|-------------------------------------|--|
| Area/Servizio di riferimento | AREA AMMINISTRATIVA | Responsabile del Servizio | Livio Olivotto |
| Responsabile dell'Obiettivo | Livio Olivotto | Personale coinvolto nell'Obiettivo | Tutto il personale dell'Ente |
| Descrizione dell'Obiettivo Operativo | Aggiornamento della Sezione Amministrazione Trasparente | Obiettivo strategico di riferimento | Migliorare la Sezione Amministrazione Trasparente così come previsto dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023 |

| Fasi dell'obiettivo | | |
|---------------------|--------------------------|---|
| N. fase | Termine di realizzazione | Descrizione fase |
| 01 | Entro i termini previsti | Identificazione dipendenti interessato di processo e programmazione attività Pubblicazione dei dati previsti dalla normativa nella sezione Amministrazione Trasparente Ciascun dato entro il termine previsto dalle norme |
| 02 | Con cadenza trimestrale | Regolare verifica dell'avvenuta pubblicazione dei dati Trimestralmente |
| | | |

| Indicatori | | | | | | |
|------------|--|-----------------|-----------------------|----------------------------|---------------------------|---------------------------|
| N. | | Unità di misura | Valore target/ atteso | Valore raggiunto/ misurato | Performance ¹⁰ | Scostamento ¹¹ |
| 1 | Grado di trasparenza dell'Amministrazione attestato dall'OIV - Rapporto tra punteggio assegnato dalla griglia di valutazione e punteggio massimo ottenibile (escluse voci non applicabili) | Percentuale | 90% | 47% | 52% | -48 |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

Performance dell'obiettivo¹²

52%

9 Inserire una scheda analitica per ciascun obiettivo operativo inserito nel Piano della Performance, facendo riferimento alle fasi e agli indicatori fissati nel Piano per ciascun obiettivo.

10 Inserire la % di raggiungimento ponendo a confronto il valore raggiunto con il valore target/atteso di ciascun indicatore.

11 Inserire l'eventuale % di scostamento rispetto al valore target dell'indicatore.

12 Inserire la % di raggiungimento dell'obiettivo, calcolata come media (eventualmente ponderata) della performance riportata per ciascun indicatore.

Note¹³:

VALUTAZIONI INDIVIDUALI¹⁴

| | | | |
|------------------------------|---------------------|---------------------------|--------------------|
| Area/Servizio di riferimento | Area amministrativa | Responsabile del Servizio | dr. Livio Olivotto |
|------------------------------|---------------------|---------------------------|--------------------|

Graduatoria delle valutazioni effettuate dal Responsabile del Servizio nei confronti dei propri collaboratori coinvolti nella realizzazione degli obiettivi inseriti nel Piano della Performance:

| | Punteggio attribuito ¹⁵ | Proposta di incentivo liquidabile |
|-----------------|------------------------------------|-----------------------------------|
| Dipendente n. 1 | 100/100 | 554,54 |
| Dipendente n. 2 | 80/100 | 388,18 |
| Dipendente n. 3 | 60/100 | 166,36 |
| Dipendente n. 4 | | |
| Dipendente n. 5 | | |
| ... | | |

CICLO DELLA PERFORMANCE 2021

Atti di riferimento:

| Documento | Atto e data di approvazione o ultimo aggiornamento ¹⁶ |
|--|--|
| Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale | Deliberazione di Giunta n. 3 del 22 gennaio 2019 |
| Piano della Performance 2021/2023 | Deliberazione di Giunta n. 21 del 11 maggio 2021 |

Nel caso sia stata presentata all'OIV richiesta di integrazione del fondo delle risorse decentrate mediante le somme di cui all'art. 15 c. 2 CCNL 01.04.1999, oggetto di autorizzazione, riportare:

Elenco degli obiettivi del Piano autorizzati dall'OIV all'incentivazione mediante le risorse aggiuntive del fondo

| n. | Descrizione |
|----|-------------|
| | |
| | |
| | |
| | |

13 Inserire eventuali note esplicative che si ritengano utili a una maggiore comprensione delle attività svolte nell'ambito dell'obiettivo.

14 Inserire una scheda-graduatoria per ciascun Responsabile di Servizio

15 Inserire il punteggio espresso come rapporto tra il punteggio attribuito e il massimo punteggio attribuibile: per esempio 7/10 oppure 70/100.

16 Riportare gli estremi di approvazione del documento a cui la Relazione sulla performance fa riferimento, ovvero del documento vigente ai fini della valutazione del ciclo della performance 2020.

| | | | |
|--------------------------------------|---|-------------------------------------|--|
| Area/Servizio di riferimento | AREA AMMINISTRATIVA | Responsabile del Servizio | Livio Olivotto |
| Responsabile dell'Obiettivo | Livio Olivotto | Personale coinvolto nell'Obiettivo | Tutto il personale dell'Ente |
| Descrizione dell'Obiettivo Operativo | Aggiornamento adempimenti in materia di Privacy | Obiettivo strategico di riferimento | Adeguare gli strumenti dell'Ente alle esigenze per gli adempimenti della normativa vigente |

| Fasi dell'obiettivo | | |
|---------------------|--------------------------|--|
| N. fase | Termine di realizzazione | Descrizione fase |
| 01 | 30/06/2021 | Valutazione e individuazione degli adempimenti richiesti dal portale dell'Ente |
| 02 | 30/06/2021 | Analisi delle procedure richieste |
| 03 | 31/12/2021 | Predisposizione aggiornamenti |

| Indicatori | | | | | | |
|------------|--|-----------------|-----------------------|----------------------------|---------------------------|---------------------------|
| N. | Descrizione | Unità di misura | Valore target/ atteso | Valore raggiunto/ misurato | Performance ¹⁸ | Scostamento ¹⁹ |
| 1 | Report di monitoraggio sugli adempimenti | Numero | 1 | 1 | 100,00% | // |
| 2 | Report di verifica | Numero | 1 | 1 | 100% | // |

Performance dell'obiettivo²⁰

100%

Note²¹: Al termine del processo di coinvolgimento territoriale previsto dalla SNAI (soggetti privilegiati, portatori di interesse ecc.) e con la condivisione delle Amministrazioni Comunali del Comelio, è stato elaborato il documento preliminare di strategia dell'Area. Viste le osservazioni pervenute dal Comitato Nazionale Aree Interne è risultato necessario un approfondimento ulteriore che ha fatto slittare l'elaborazione della strategia definitiva all'anno 2018.

17 Inserire una scheda analitica per ciascun obiettivo operativo inserito nel Piano della Performance, facendo riferimento alle fasi e agli indicatori fissati nel Piano per ciascun obiettivo.

18 Inserire la % di raggiungimento ponendo a confronto il valore raggiunto con il valore target/atteso di ciascun indicatore.

19 Inserire l'eventuale % di scostamento rispetto al valore target dell'indicatore.

20 Inserire la % di raggiungimento dell'obiettivo, calcolata come media (eventualmente ponderata) della performance riportata per ciascun indicatore.

21 Inserire eventuali note esplicative che si ritengono utili a una maggiore comprensione delle attività svolte nell'ambito dell'obiettivo.

VALUTAZIONI INDIVIDUALI²²

| | | | |
|------------------------------|---------------------|---------------------------|--------------------|
| Area/Servizio di riferimento | Area Amministrativa | Responsabile del Servizio | dr. Livio Olivotto |
|------------------------------|---------------------|---------------------------|--------------------|

Graduatoria delle valutazioni effettuate dal Responsabile del Servizio nei confronti dei propri collaboratori coinvolti nella realizzazione degli obiettivi inseriti nel Piano della Performance:

| | Punteggio attribuito ²³ | Proposta di incentivo liquidabile |
|-----------------|------------------------------------|-----------------------------------|
| Dipendente n. 1 | 100/100 | 554,54 |
| Dipendente n. 2 | 80/100 | 388,18 |
| Dipendente n. 3 | 60/100 | 166,36 |
| Dipendente n. 4 | | |
| Dipendente n. 5 | | |
| ... | | |

CICLO DELLA PERFORMANCE 2021

Atti di riferimento:

| Documento | Atto e data di approvazione o ultimo aggiornamento ²⁴ |
|--|--|
| Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale | Deliberazione di Giunta n. 3 del 22 gennaio 2019 |
| Piano della Performance 2021/2023 | Deliberazione di Giunta n. 21 del 11 maggio 2021 |

Nel caso sia stata presentata all'OIV richiesta di integrazione del fondo delle risorse decentrate mediante le somme di cui all'art. 15 c. 2 CCNL 01.04.1999, oggetto di autorizzazione, riportare:

Elenco degli obiettivi del Piano autorizzati dall'OIV all'incentivazione mediante le risorse aggiuntive del fondo

| n. | Descrizione |
|----|-------------|
| | |
| | |
| | |
| | |

22 Inserire una scheda-graduatoria per ciascun Responsabile di Servizio

23 Inserire il punteggio espresso come rapporto tra il punteggio attribuito e il massimo punteggio attribuibile: per esempio 7/10 oppure 70/100.

24 Riportare gli estremi di approvazione del documento a cui la Relazione sulla performance fa riferimento, ovvero del documento vigente ai fini della valutazione del ciclo della performance 2020.

| | | | |
|--------------------------------------|---|------------------------------------|--|
| Area/Servizio di riferimento | AREA AMMINISTRATIVA | Responsabile del Servizio | Livio Olivotto |
| Responsabile dell'Obiettivo | Livio Olivotto | Personale coinvolto nell'Obiettivo | Tutto il personale dell'Ente |
| Descrizione dell'Obiettivo Operativo | Adesione piattaforma PagoPA - Adesione alla piattaforma PagoPa, il nuovo sistema di pagamenti verso le PA, attraverso il sistema proposto dalla softwarehouse PA Digitale, Urbipay, con autenticazione attraverso il nuovo sistema SPID. Riconciliazione dei pagamenti attraverso lo spaccettamento dei flussi di rendicontazione provenienti dal Nodo dei Pagamenti e la creazione dei provvisori di incasso, al fine di garantire la regolarizzazione dei sospesi entro i termini | | Obiettivo strategico di riferimento Agevolare gli utenti del servizio |

| Fasi dell'obiettivo | | |
|---------------------|-----------------------------|----------------------------------|
| N. fase | Termine di realizzazione | Descrizione fase |
| 01 | 31/08/2021 | Attivazione del sistema |
| 02 | Entro 30 gg. Dai versamenti | Regolarizzazione sospesi bancari |
| | | |

| Indicatori | | | | | | |
|------------|---------------------|---------------------------|-----------------------|----------------------------|---------------------------|---------------------------|
| N. | Descrizione | Unità di misura | Valore target/ atteso | Valore raggiunto/ misurato | Performance ²⁶ | Scostamento ²⁷ |
| 1 | Attivazione sistema | SI =1 NO = 0 Numero | 1 | 1 | 100,00% | // |
| 2 | Regolarizzazione | Numero | 2 | 2 | 100% | // |
| | | | | | | |

Performance dell'obiettivo²⁸

100%

25 Inserire una scheda analitica per ciascun obiettivo operativo inserito nel Piano della Performance, facendo riferimento alle fasi e agli indicatori fissati nel Piano per ciascun obiettivo.

26 Inserire la % di raggiungimento ponendo a confronto il valore raggiunto con il valore target/atteso di ciascun indicatore.

27 Inserire l'eventuale % di scostamento rispetto al valore target dell'indicatore.

28 Inserire la % di raggiungimento dell'obiettivo, calcolata come media (eventualmente ponderata) della performance riportata per ciascun indicatore.

Note²⁹:

VALUTAZIONI INDIVIDUALI³⁰

| | | | |
|------------------------------|---------------------|---------------------------|--------------------|
| Area/Servizio di riferimento | Area Amministrativa | Responsabile del Servizio | dr. Livio Olivotto |
|------------------------------|---------------------|---------------------------|--------------------|

Graduatoria delle valutazioni effettuate dal Responsabile del Servizio nei confronti dei propri collaboratori coinvolti nella realizzazione degli obiettivi inseriti nel Piano della Performance:

| | Punteggio attribuito ³¹ | Proposta di incentivo liquidabile |
|-----------------|------------------------------------|-----------------------------------|
| Dipendente n. 1 | 100/100 | 554,54 |
| Dipendente n. 2 | 80/100 | 388,18 |
| Dipendente n. 3 | 60/100 | 166,36 |
| Dipendente n. 4 | | |
| Dipendente n. 5 | | |
| ... | | |

CICLO DELLA PERFORMANCE 2021

Atti di riferimento:

| Documento | Atto e data di approvazione o ultimo aggiornamento ³² |
|--|--|
| Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale | Deliberazione di Giunta n. 3 del 22 gennaio 2019 |
| Piano della Performance 2021/2023 | Deliberazione di Giunta n. 21 del 11 maggio 2021 |

Nel caso sia stata presentata all'OIV richiesta di integrazione del fondo delle risorse decentrate mediante le somme di cui all'art. 15 c. 2 CCNL 01.04.1999, oggetto di autorizzazione, riportare:

Elenco degli obiettivi del Piano autorizzati dall'OIV all'incentivazione mediante le risorse aggiuntive del fondo

| n. | Descrizione |
|----|-------------|
| | |
| | |
| | |
| | |

29 Inserire eventuali note esplicative che si ritengano utili a una maggiore comprensione delle attività svolte nell'ambito dell'obiettivo.

30 Inserire una scheda-graduatoria per ciascun Responsabile di Servizio

31 Inserire il punteggio espresso come rapporto tra il punteggio attribuito e il massimo punteggio attribuibile: per esempio 7/10 oppure 70/100.

32 Riportare gli estremi di approvazione del documento a cui la Relazione sulla performance fa riferimento, ovvero del documento vigente ai fini della valutazione del ciclo della performance 2020.

| | | | |
|--------------------------------------|---|-------------------------------------|--|
| Area/Servizio di riferimento | AREA AMMINISTRATIVA | Responsabile del Servizio | Livio Olivotto |
| Responsabile dell'Obiettivo | Livio Olivotto | Personale coinvolto nell'Obiettivo | Tutto il personale dell'Ente |
| Descrizione dell'Obiettivo Operativo | Riordino rapporti con i Comuni in relazione alle normative di tutela ambientale della Regione (Disciplina Raccolta Funghi e Viabilità silvopastorale) | Obiettivo strategico di riferimento | Regolarizzare gli adempimenti previsti dalla normativa vigente per una corretta gestione delle procedure |

| Fasi dell'obiettivo | | |
|---------------------|--------------------------|---|
| N. fase | Termine di realizzazione | Descrizione fase |
| 01 | 30/06/2021 | Valutazione individuazione degli adempimenti richiesti nei rapporti con i Comuni dal 2015 al 2020 |
| 02 | 30/06/2021 | Analisi delle procedure richieste |
| 03 | 31/12/2021 | Conclusione adempimenti |

| Indicatori | | | | | | |
|------------|--|-----------------|-----------------------|----------------------------|---------------------------|---------------------------|
| N. | Descrizione | Unità di misura | Valore target/ atteso | Valore raggiunto/ misurato | Performance ³⁴ | Scostamento ³⁵ |
| 1 | Report di monitoraggio sugli adempimenti | Numero | 1 | 1 | 100,00% | // |
| 2 | Report di verifica | Numero | 1 | 1 | 100% | // |
| | | | | | | |

Performance dell'obiettivo³⁶

100%

Note³⁷: Al termine del processo di coinvolgimento territoriale previsto dalla SNAI (soggetti privilegiati, portatori di interesse ecc.) e con la condivisione delle Amministrazioni Comunali del Comelio, è stato elaborato il documento preliminare di strategia dell'Area. Viste le osservazioni pervenute dal Comitato Nazionale Aree Interne è risultato necessario un approfondimento ulteriore che ha fatto slittare l'elaborazione della strategia definitiva all'anno 2018.

33 Inserire una scheda analitica per ciascun obiettivo operativo inserito nel Piano della Performance, facendo riferimento alle fasi e agli indicatori fissati nel Piano per ciascun obiettivo.

34 Inserire la % di raggiungimento ponendo a confronto il valore raggiunto con il valore target/atteso di ciascun indicatore.

35 Inserire l'eventuale % di scostamento rispetto al valore target dell'indicatore.

36 Inserire la % di raggiungimento dell'obiettivo, calcolata come media (eventualmente ponderata) della performance riportata per ciascun indicatore.

37 Inserire eventuali note esplicative che si ritengono utili a una maggiore comprensione delle attività svolte nell'ambito dell'obiettivo.

VALUTAZIONI INDIVIDUALI³⁸

| | | | |
|------------------------------|---------------------|---------------------------|--------------------|
| Area/Servizio di riferimento | Area Amministrativa | Responsabile del Servizio | dr. Livio Olivotto |
|------------------------------|---------------------|---------------------------|--------------------|

Graduatoria delle valutazioni effettuate dal Responsabile del Servizio nei confronti dei propri collaboratori coinvolti nella realizzazione degli obiettivi inseriti nel Piano della Performance:

| | Punteggio attribuito ³⁹ | Proposta di incentivo liquidabile |
|-----------------|------------------------------------|-----------------------------------|
| Dipendente n. 1 | 100/100 | 554,54 |
| Dipendente n. 2 | 80/100 | 388,18 |
| Dipendente n. 3 | 60/100 | 166,36 |
| Dipendente n. 4 | | |
| Dipendente n. 5 | | |
| ... | | |

CICLO DELLA PERFORMANCE 2021

Atti di riferimento:

| Documento | Atto e data di approvazione o ultimo aggiornamento ⁴⁰ |
|--|--|
| Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale | Deliberazione di Giunta n. 3 del 22 gennaio 2019 |
| Piano della Performance 2021/2023 | Deliberazione di Giunta n. 21 del 11 maggio 2021 |

Nel caso sia stata presentata all'OIV richiesta di integrazione del fondo delle risorse decentrate mediante le somme di cui all'art. 15 c. 2 CCNL 01.04.1999, oggetto di autorizzazione, riportare:

Elenco degli obiettivi del Piano autorizzati dall'OIV all'incentivazione mediante le risorse aggiuntive del fondo

| n. | Descrizione |
|----|-------------|
| | |
| | |
| | |
| | |

³⁸ Inserire una scheda-graduatoria per ciascun Responsabile di Servizio

³⁹ Inserire il punteggio espresso come rapporto tra il punteggio attribuito e il massimo punteggio attribuibile: per esempio 7/10 oppure 70/100.

⁴⁰ Riportare gli estremi di approvazione del documento a cui la Relazione sulla performance fa riferimento, ovvero del documento vigente ai fini della valutazione del ciclo della performance 2020.