REGLAMENT DEL SISTEMA D'AVALUACIÓ DEL PERSONAL AMB COMANDAMENT DE L'AJUNTAMENT DE BARCELONA ALS EFECTES DEL COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT

PREÀMBUL

CAPÍTOL I DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. Objecte

Article 2. Àmbit d'aplicació

CAPÍTOL II AVALUACIÓ DEL PERSONAL AMB COMANDAMENT

Article 3. Sistema d'avaluació

Article 4. Metodologia d'avaluació i requisits

CAPÍTOL III PROCEDIMENT D'AVALUACIÓ

Article 5. Calendari d'avaluació

Article 6. Valoració i resultat de l'avaluació

CAPÍTOL IV COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT

Article 7. Import del complement

Article 8. Abonament

Article 9. Comissió de Seguiment

Disposició derogatòria. Derogació normativa

Disposicions finals

Disposició final primera. Naturalesa del Reglament

Disposició final segona

PREÀMBUL

1.

El complement de productivitat és una retribució complementària que es defineix com la que retribueix l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o iniciativa en el treball, d'acord amb l'establert a l'article 23.3.c) de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per la reforma de la Funció Pública i l'article 5.1 del Reial Decret 861/1986, de 25 d'abril, pel que s'estableix el règim de les retribucions dels funcionaris de l'Administració Local.

L'Ajuntament de Barcelona, en el marc del seu compromís amb la millora contínua i el reconeixement del rendiment professional, considera necessari establir un sistema específic d'avaluació per al personal de comandament. Aquest sistema té com a objectiu vincular el desenvolupament professional amb la percepció del complement de productivitat, en coherència amb els principis de transparència, objectivitat i millora de la gestió pública.

La funció de lideratge de persones comporta responsabilitats específiques que van més enllà del contingut tècnic dels llocs de treball, com ara la gestió d'equips, la dinamització del talent, la presa de decisions

estratègiques i la transmissió dels valors institucionals.

Aquesta diferenciació posa de manifest la necessitat d'un sistema propi d'avaluació que permeti reconèixer i valorar adequadament l'exercici del lideratge. Els comandaments no només gestionen processos, sinó que articulen l'organització, actuant com a eix estructural i motor de canvi. Són els principals transmissors dels objectius institucionals cap als equips i serveis. Mitjançant la seva acció, es garanteix la coherència entre l'estratègia municipal i l'execució operativa, contribuint de manera decisiva a la qualitat del servei públic.

Amb la voluntat de posar en valor aquesta funció, es considera pertinent vincular el complement de productivitat a l'exercici efectiu del lideratge, mitjançant un sistema d'avaluació específic que permeti mesurar tant el compliment d'objectius o l'obtenció de resultats globals de l'organització com el compliment de criteris competencials a l'estructura de comandament.

El sistema d'avaluació es vertebra a l'entorn de les fites que fixi la Gerència Municipal a l'organització municipal de manera transversal, tant de compliment d'objectius o d'obtenció de resultats globals de l'organització, com de compliment de criteris competencials a l'estructura de comandament. En aquest sentit, els comandaments poden tenir una implicació directa i indirecta en la consecució dels objectius tenint sempre el sistema una orientació de millora de l'acompliment de l'organització municipal. Podrien ser exemples d'aquestes fites els resultats globals de les enquestes de valoració municipal, el grau de consecució global del Pla d'Actuació Municipal o el compliment de les competències o funcions dels llocs de comandament.

Els resultats es centraran estadísticament i s'eliminaran les valoracions amb desviacions acusades, en el cas en el que existeixi una pluralitat de valors per a una persona. En aquests casos, addicionalment, els valors finals s'arrodoniran al nombre sencer més proper per obtenir un resultat únic.

Els aspectes a valorar podran evolucionar mitjançant circular de la Gerència Municipal, amb un marge mínim d'un any de publicitat per poder mesurar-se i acomplir-se per part de l'estructura de comandament.

Amb aquesta iniciativa, l'Ajuntament de Barcelona reafirma el seu compromís amb una gestió pública orientada a resultats, que posa en valor l'estructura de comandament com a eix vertebrador de l'organització, i que orienta els objectius institucionals a través del reconeixement del lideratge i la responsabilitat en la gestió de persones.

2.

El Reglament s'estructura en quatre capítols, deu articles, una disposició transitòria, una disposició derogatòria i dos finals.

El capítol I defineix l'objecte i l' àmbit d'aplicació del Reglament.

Els capítol II i III regulen l'avaluació del personal amb comandament i el procediment d'avaluació. Entre altres qüestions, es defineix el sistema d'avaluació, s'estableix la metodologia de l'avaluació i la determinació de la seva valoració.

El capítol IV relatiu al complement de productivitat, regula l'import del complement i el seu abonament, així com la creació d'una Comissió de Seguiment.

La disposició transitòria fa referència a la primera avaluació establint que els criteris a valorar són els del Model de Lideratge de l'Ajuntament de Barcelona.

La disposició derogatòria deroga la Instrucció, de 25 d'octubre de 2024, per la qual s'estableixen els criteris

per a l'aplicació del sistema d'avaluació del personal d'alta direcció i del personal que ocupa llocs de treball amb nivell de destinació 28 o superior de l'Ajuntament de Barcelona i els seus organismes públics, als efectes del complement de productivitat

La disposició final primera tracta la naturalesa orgànica del Reglament en allò que fa referència al personal directiu. I la segona disposa l'entrada en vigor del Reglament l'endemà de la seva publicació al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

3.

Aquest Reglament s'ha elaborat seguint els principis de bona regulació establerts a l'article 129 de la Llei 39/2015, de 2 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques: principis de necessitat i eficàcia, ja que la disposició persegueix regular el règim jurídic del personal d'alta direcció i directiu en l'àmbit dels articles 52 i 53 de la Carta municipal de Barcelona i la resta de disposicions legislatives aplicables; principi de proporcionalitat, ja que el contingut és el mínim imprescindible per assolir les finalitats perseguides; seguretat jurídica, ja que la disposició és coherent amb la resta de l'ordenament jurídic i genera un marc normatiu estable, predictible, integrat i cert; transparència, ja que la disposició s'ha de publicar en el butlletí oficial i en el web municipal, per a facilitar l'accés senzill, universal i actualitzat a la normativa en vigor; i, finalment, eficiència, ja que aquesta iniciativa evita càrregues administratives innecessàries i racionalitza les gestió dels recursos públics, en especial de la seva organització.

CAPÍTOL I. Objecte i àmbit d'aplicació

Article 1. Objecte

Aquest reglament té per objecte regular el sistema d'avaluació del desenvolupament i el complement de productivitat del personal inclòs en el seu l'àmbit d'aplicació.

Article 2. Àmbit d'aplicació

1.Aquest reglament s'aplica al personal funcionari i laboral amb comandament, d'acord amb la Relació de llocs de treball de l'Ajuntament de Barcelona, que presta serveis a l'Ajuntament de Barcelona o als seus organismes vinculats o dependents adherits a l'Acord de condicions de treball.

2. No s'aplicaran les previsions d'aquest reglament al personal amb comandament quan concorri alguna de les situacions següents:

a. Quan participi en el programa de relleu generacional o similar o quan s'estigui en situació de segona activitat.

b. Quan es percebi altres quanties vinculades a altres sistemes retributius que expressament els exclogui.

c. Les previsions d'aquest reglament no són d'aplicació al personal amb comandament a qui resulti d'aplicació el pacte d'homologació de condicions de treball de personal docent de la Generalitat de

Catalunya, en tant el pacte continuï vigent.

CAPÍTOL II. Avaluació del personal amb comandament

Article 3. Sistema d'avaluació

L' avaluació és el procediment mitjançant el qual es mesura i valora la conducta professional i el rendiment o l'assoliment de resultats del personal amb comandament, d'acord amb els criteris, objectius i competències establerts per cada exercici avaluat.

Els aspectes a avaluar es determinaran anualment mitjançant decret de l'Alcaldia a proposta de la Gerència Municipal, el qual es publicarà a la Gaseta Municipal.

Article 4. Metodologia d'avaluació i requisits

El sistema d'avaluació consisteix en la identificació de l'assoliment dels objectius i competències establertes per Decret d'Alcaldia per l'exercici avaluat.

Per poder ser avaluat s'hauran de complir els requisits següents:

- Haver treballat com a comandament durant un temps igual o superior a un any en el lloc de treball avaluat.
- Haver treballat durant un període efectiu igual o superior a un mes en el període d'avaluació en el lloc de treball avaluat.
- No haver estat en situació de suspensió de funcions ferma durant el període d'avaluació o en el moment de l'avaluació ni haver estat objecte d'una sanció disciplinària ferma lleu durant el període avaluat ni haver estat objecte d'una sanció disciplinària ferma greu o molt greu en els darrers 3 anys o d'una sanció disciplinària lleu en el darrer any.

CAPÍTOL III. Procediment d'avaluació

Article 5. Calendari d'avaluació

L'avaluació es realitzarà amb una periodicitat anual i estarà referida a l'actuació professional de l'any natural anterior.

Article 6. Valoració i resultat de l'avaluació

L'avaluació es fixarà en una escala de l'0 al 10, sent 0 la valoració mínima i 10 la màxima.

La valoració final de l'avaluació serà el resultat de la mitjana aritmètica de les diferents valoracions obtingudes, sense que es tinguin en compte les valoracions amb desviacions acusades. El valor final s'arrodonirà al nombre sencer més proper.

Les persones amb valoració de l'avaluació amb resultat igual o superior a 7 tenen dret a percebre el

complement de productivitat regulat en aquesta disposició.

CAPÍTOL IV. Complement de productivitat

Article 7. Import del complement

El complement de productivitat serà com a màxim del 5% de les retribucions anuals (en còmput de 14 pagues) de l'any avaluat dels següents conceptes:

1. Sou base
2. Complement de destinació
3. Complement específic del lloc de treball, excloent-hi els complements específics circumstancials.

S'exclouen del complement qualsevol altre concepte retributiu complementari, gratificacions i qualsevol altre no inclòs en els tres conceptes fixats.

L'import a abonar ha de ser proporcional al temps efectiu en què s'ha ocupat la posició de comandament avaluada amb un mínim d'un mes i d'acord amb els següents trams en funció del resultat de la seva avaluació:

- Valoració ≥7 i <8: 50% de l'import del complement.
- Valoració ≥8 i <9: 75% de l'import del complement.
- Valoració ≥9: 100% de l'import del complement.

Article 8. Abonament

L'import del complement de productivitat a percebre s'abonarà l'any següent del període avaluat.

Article 9. Comissió de Seguiment

Es crea una Comissió paritària de seguiment que estarà integrada per representants de l'Administració, ostentant la presidència la persona titular de la Gerència Municipal o qui en delegui, i dos representants per cada secció sindical signants de l'Acord de condicions de treball. La presidència tindrà el vot de qualitat en cas d'empat.

La Comissió de Seguiment té encomanades les següents funcions:

- Analitzar i interpretar el contingut del present Reglament.
- Resoldrà les incidències que es puguin donar durant el procés de valoració i fixarà els criteris addicionals necessaris que es requereixin per tal que es pugui fer efectiva la valoració.
- Farà un seguiment periòdic del compliment dels objectius.
- Les que s'atorguin per Decret d'Alcaldia.

Disposició derogatòria. Derogació normativa

Es deroga la Instrucció de 25 d'octubre de 2024 per la qual s'estableixen els criteris per a l'aplicació del sistema d'avaluació del personal d'alta direcció i del personal que ocupa llocs de treball amb nivell de destinació 28 o

superior de l'Ajuntament de Barcelona i els seus organismes públics, als efectes del complement de productivitat.

Disposició final primera. Naturalesa del Reglament

Aquest Reglament en allò que faci referència al personal directiu té caràcter orgànic, en desplegament de l'article 53 de la Carta municipal de Barcelona.

Disposició final segona

Aquesta disposició entra en vigor l'endemà de la seva publicació al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.