

Disposicions generals – Instruccions

INSTRUCCIÓ de la gerent municipal, 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.

1. Introducció

Per Acord del Plenari del Consell Municipal de 26 de juliol de 2024, entre altres extrems, es va facultar la Gerència Municipal per a establir el sistema d'avaluació del personal funcionari amb habilitació de caràcter nacional, al personal que ocupa places d'intendent major i al personal d'alta direcció i al personal directiu, tant de l'Ajuntament de Barcelona com dels organismes públics municipals.

L'article 20 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (en endavant TREBEP) determina que les administracions públiques han d'establir sistemes que permetin l'avaluació de l'acompliment del seu personal a l'efecte de mesurar i valorar la conducta professional i el rendiment o l'assoliment de resultats els quals han de servir, entre altres, per determinar la percepció de la retribució complementària que preveu l'article 24 c) del TREBEP, actual complement de productivitat, el qual està destinat a incentivar l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o la iniciativa amb els quals les persones desenvolupen el seu treball.

L'esmentat complement de productivitat s'ha d'abonar prèvia avaluació satisfactòria del desenvolupament. Així mateix, l'avaluació ha de ser una eina per a la detecció de deficiències i per a la millora del desenvolupament professional.

En l'àmbit de la present instrucció, es considera adient que l'avaluació del desenvolupament pivoti entorn al model de lideratge municipal.

El model de lideratge municipal és una iniciativa de la Gerència competent en matèria de personal que té com objectiu avançar cap a una cultura de l'acompanyament i la millora professional de les persones que componen els equips de treball, a través de la figura del comandament com actor fonamental.

El model es va definir i implantar durant el Mandat 2019-23 i va permetre que tots els comandaments de l'organització rebessin una valoració grupal i individual dels seus equips respecte al compliment dels 24 punts que el componen.

Segons el model de lideratge la figura del comandament es configura al voltant de quatre eixos d'actuació:

- Orienta l'equip
- Dona suport a l'equip

- Reconeix l'equip
- Construeix i connecta equips

Amb motiu de la posada en marxa del nou sistema de productivitat i amb la voluntat d'avançar en la implantació del model de lideratge municipal en els llocs de treball de màxima responsabilitat de l'organització, es considera adient començar a vincular ambdós plantejaments de forma progressiva.

És per això, que en aquests moments es proposa avaluar l'acompliment del model de lideratge per part del personal d'alta direcció (gerents), i ajornar per a una fase posterior avaluar mitjançant aquest sistema el personal que ocupa la resta de llocs de treball de nivells 28 o superior, la primera avaluació dels quals es configura al voltant del nivell de compliment de les competències professionals dels respectius llocs de treball.

L'avaluació regulada en aquesta instrucció té els únics efectes de determinar la percepció del complement de productivitat, i per tant és diferent de la que preveu l'article 306.5 del Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, que vincula els resultats de l'avaluació de la gestió al manteniment en el càrrec.

2. Objecte

L'objecte d'aquesta instrucció és establir els criteris per a l'aplicació del sistema d'avaluació del desenvolupament als efectes de la percepció del complement de productivitat del personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació.

3. Àmbit d'aplicació

La present instrucció s'aplica al personal que ocupa llocs de treball d'alta direcció (gerents) i llocs de treball amb complement de destinació 28 o superior, tant de l'Ajuntament com dels organismes públics municipals.

4. Sistema d'avaluació

4.1 Sistema d'avaluació del desenvolupament del model de lideratge

4.1.1 El sistema d'avaluació del desenvolupament del model de lideratge consisteix en identificar quins dels 24 comportaments que conformen el model de lideratge concorren en la persona avaluada.

Aquest sistema s'aplica al personal que ocupa llocs de treball d'alta direcció (gerents).

4.1.2 L'avaluació s'entén adequada si s'obté un valor mig superior a 7, en una escala de 0 a 10.

4.1.3 Els comportaments per a cadascun dels eixos del model de lideratge són els següents:

a) Capacitat d'orientació a les persones del seu equip:

1. Tenir visió estratègica, explicant el projecte compartit i les prioritats globals amb claredat.

2. Establir reptes i objectius clars, ambiciosos i coherents i explicar l'aportació de cadascú al propòsit comú.
3. Confiar i delegar per apoderar persones i equips perquè puguin donar el millor d'elles mateixes i assolir els resultats.

b) Capacitat per a donar suport a les persones del seu equip:

4. Escoltar activament i empàtica les persones col·laboradores.
5. Ésser sempre accessible, malgrat la pressió.
6. Desenvolupar els talents i les fortaleses de les persones col·laboradores.

c) Capacitat per reconèixer l'equip:

7. Donar visibilitat interna i externa als protagonistes
8. Donar retorn en tots els casos, en positiu o en negatiu, sempre de manera constructiva i amb respecte.
9. Felicitar i celebrar explícitament els èxits.

d) Capacitat per construir i connectar equips:

10. Potenciar la seva capacitat de presa de decisions tenint present els objectius comuns.
11. Generar espais d'innovació i aprenentatge.
12. Promoure entorns de confiança que facilitin la col·laboració, la cohesió i l'avaluació sincera i constructiva.
13. Conèixer i reconèixer la feina d'altres equips.
14. Involucrar el propi equip en els projectes comuns.
15. Afavorir la transversalitat de projectes i processos i impulsar la mobilitat de les persones.

d.1) Capacitat per ser referent professional per a l'equip:

16. Tenir capacitat d'anticipació, d'adaptació i de gestió de la complexitat en entorns canviants i incerts
17. Mantenir-se actualitzat i treballar amb rigor professional en el seu camp tècnic de coneixement.
18. Impulsar la innovació a tots els nivells de gestió de l'activitat (processos) i de persones (individual i equips) orientada al desenvolupament sostenible.
19. Prioritzar i prendre decisions amb agilitat i flexibilitat, amb visió estratègica i tenint sempre present el seu impacte en la resta de l'organització i equips.
20. Optimitzar l'organització i l'ús dels recursos públics, especialment els econòmics.

d.2) Capacitat per ser referent personal per a l'equip per:

21. Tenir integritat i coherència, fer el que diu i dir el que fa.
22. Ser model de la pràctica dels valors de l'Ajuntament.
23. Tenir capacitats relacionals i de tracte, especialment l'empatia, la positivitat, l'assertivitat i l'amabilitat.
24. Mostrar humilitat i capacitat d'autocrítica que l'impulsa a millorar permanentment.

4.2 Sistema d'avaluació de competències professionals del lloc de treball

El sistema d'avaluació consisteix en identificar si s'observen en la persona avaluada els comportaments associats a les competències professionals del seu lloc de treball d'acord amb el Diccionari de competències de l'Ajuntament de Barcelona i la corresponent fitxa de la Relació de llocs de treball, en un nivell superior al previst.

L'avaluació s'entén adequada sempre que s'identifiquin un o més comportaments d'alguna competència en un nivell superior al del lloc ocupat.

Aquest sistema s'aplica al personal que ocupa llocs de nivells 28 o superior.

5. Qüestionari d'avaluació

En tots els casos l'avaluació del desenvolupament es realitza amb el suport d'un qüestionari d'avaluació en el qual s'analitza la concurrència, bé dels comportaments dels quatre eixos del model de lideratge, bé els comportaments de les competències professionals en un nivell superior al del lloc de treball ocupat.

6. Procediment d'avaluació

6.1 L'avaluació es practica anualment, respecte els serveis prestats l'any anterior.

L'avaluació de les persones que s'incorporen per primera vegada als llocs de treball als quals es refereix aquesta instrucció s'efectua als sis mesos de serveis acumulats.

6.2 Les persones que ocupen llocs d'alta direcció (gerents) són avaluades per les persones que en depenen directament a través d'un qüestionari en suport electrònic, i la puntuació és la mitjana de les avaluacions realitzades, que s'obté de forma automàtica.

6.3 En el cas del personal que ocupa la resta de llocs de treball a què es refereix aquesta instrucció, l'avaluació correspon a la persona titular de la gerència d'adscripció mitjançant un qüestionari en format digital.

6.4 Les persones que no han superat l'avaluació s'han de reunir amb la seva persona superior jeràrquica als efectes que els facin retorn de les avaluacions efectuades. A aquests efectes, l'alcalde o alcaldessa es reunirà amb la persona titular de la Gerència Municipal, aquesta amb les persones que ocupen llocs d'alta direcció (gerents) i aquestes amb el personal del seu àmbit que ocupa llocs amb nivell de destinació 28 o superior.

Un cop contrastats els resultats, les persones superiors jeràrquiques esmentades han d'enviar un informe a la Gerència de Persones, Organització i Administració Electrònica amb el resultat de les avaluacions efectuades.

7. Complement de productivitat

El complement de productivitat es percep prèvia avaluació favorable en les quanties previstes a les taules retributives.

8. Disposicions addicionals i transitòries

8.1 Als efectes del que disposa la present instrucció es convaliden les avaluacions realitzades abans de la seva entrada en vigor al personal que ocupa llocs amb nivell de destinació 28 o superior, i té efectes fins al 31 de desembre de 2025.

8.2 Per al personal que ocupa llocs de treball d'alta direcció (gerents) la primera avaluació que es realitzi ha de tenir per objecte els serveis prestats des de l'1 de gener de 2024, i té efectes fins al 31 de desembre de 2025.

8.3 La regularització de l'any 2024 que resulti de l'aplicació de les taules retributives s'ha de realitzar en la nòmina del mes d'octubre de 2024. La regularització de l'any 2023 s'ha de realitzar com a màxim el mes d'abril de l'any 2025, sense diferències respecte les retribucions obtingudes durant l'any 2023.

9. Entrada en vigor, publicació i inscripció

Aquesta Instrucció entra en vigor el dia de la seva publicació a la Gasetta Municipal de Barcelona.

S'ha de donar compte d'aquesta Instrucció a l'Alcaldia i a la Comissió de Presidència, Seguretat i Règim Interior del Consell Municipal.

Aquesta Instrucció s'ha d'inscriure en el Registre Municipal d'Instruccions i Circulars.

10. Règim de recursos

Contra aquesta instrucció es pot interposar recurs potestatiu de reposició davant l'òrgan que l'ha dictada, en el termini d'un mes a comptar des del dia següent a la seva publicació, o es pot interposar directament recurs contenciós administratiu davant el Jutjat Contenciós Administratiu de Barcelona, en el termini de dos mesos comptats des de l'endemà de la seva publicació.