



ANUNCI

Procediment de fixació i avaluació d'objectius per a la percepció de complement de productivitat variable per al personal del Consorci d'Osona de Serveis Socials

El Consell Plenari del Consorci d'Osona de Serveis Socials, celebrat en sessió ordinària del dia 5 de març de 2025 adoptà, entre d'altres, l'acord del procediment de fixació i avaluació d'objectius per a la percepció de complement de productivitat variable per al personal del Consorci d'Osona de Serveis Socials.

El text íntegre és el següent:

PROCEDIMENT DE FIXACIÓ I AVALUACIÓ D'OBJECTIUS PER A LA PERCEPCIÓ DEL COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT VARIABLE

1. OBJECTE

Determinar les línies generals del procediment anual de fixació i avaluació d'objectius pel pagament del complement de productivitat variable a partir de l'exercici 2025.

2. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Podrà percebre el complement de productivitat variable pel compliment d'objectius el personal de tots els grups professionals dels treballadors/es que prestin els seus serveis al Consorci d'Osona de Serveis Socials.

3.COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT VARIABLE VINCULAT A L'ASSIGNACIÓ D'OBJECTIUS

3.1 Concepte

El complement de productivitat variable que regula aquesta instrucció és una modalitat de sistema de retribució variable vinculat al compliment d'objectius prèviament fixats, entès com un instrument de gestió, incentivació i motivació que pretén la millora contínua de l'organització.

Es basa en l'explicitació dels objectius assignats i l'avaluació continuada del seu compliment, i pretén que cada professional orienti la seva activitat als objectius estratègics de l'organització, així com desenvolupar una cultura organitzativa orientada a la millora dels processos i dels resultats.

3.2. Definició de conceptes

Objectiu: és un resultat a aconseguir en un període acotat de temps. Els objectius hauran de ser mesurables, reptadors però assequibles, i coherents amb l'estratègia de l'organització.

Els objectius podran ser d'equip i/o individuals.

Objectiu d'equip és aquell que s'avaluarà sobre els resultats globals del grup.

Objectiu individual és aquell que s'avaluarà sobre l'actuació individual del professional.



En cap cas poden fixar-se objectius individuals que es mesuren grupalment o objectius grupals que s'avaluen individualment, llevat que, en el primer dels casos, hi hagi una garantia de contribució mínima individual del professional signant.

Meta: és el nivell a assolir d'un objectiu per tal d'aconseguir el màxim resultat esperat.

Ponderació: és el pes específic de cada objectiu, expressat percentualment, en relació amb el total d'objectius. Defineix la importància relativa de cada objectiu en relació a la resta.

Banda de consecució: és una escala d'assoliment de la meta que inclou un percentatge mínim de compliment, anomenat banda mínima general de consecució, per sota del qual no es percebrà cap quantia, un percentatge, la consecució d'objectius per sobre del qual, comportarà la percepció econòmica del 100% del complement de productivitat variable vinculat al compliment dels objectius assignats i les bandes intermèdies que es defineixin.

Indicador: és la unitat de mesura de l'objectiu. Els indicadors hauran de ser clars, senzills i no manipulables.

4. PROCEDIMENT DE FIXACIÓ D'OBJECTIUS

El Consorci d'Osona de Serveis Socials fixarà objectius als professionals inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquesta Instrucció, mitjançant el sistema de fixació en cascada.

4.1. Competència

L'òrgan competent per validar i aprovar la fixació d'objectius és la Presidència del Consorci a proposta de la Direcció del Consorci de conformitat amb les instruccions establertes i correspondrà també als respectius caps d'àrea de l'organització.

4.2. Procés

4.2.1 El procés de fixació d'objectius es realitzarà en cascada: partint dels objectius estratègics del Departament de Drets Socials de la Generalitat de Catalunya, la Direcció proposarà els objectius i els principis als que hauran d'ajustar-se els diferents àmbits de gestió.

Un cop fixats aquells, els respectius caps d'àrea determinaran els objectius aplicables a les unitats de servei que estiguin en el seu àmbit d'aplicació.

Correspon a les àrees, la fixació i avaluació del personal destinat a la unitat d'acord amb els objectius estratègics de la Direcció.

4.2.2 La fixació d'objectius per al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquesta Instrucció es realitzarà anualment i es durà a terme, amb caràcter general, dins del darrer trimestre de l'any natural anterior, mitjançant la signatura d'una fitxa d'assignació d'objectius en model normalitzat.

Al llarg del procés de definició d'objectius i sempre abans de la finalització de l'any natural anterior s'ha de donar compliment al tràmit d'informació a la comissió de seguiment.

4.2.3. Per a tots aquells professionals que s'incorporin al servei un cop finalitzada la fixació ordinària en el darrer trimestre de l'any anterior, la fixació d'objectius s'haurà de fer-se en un termini no superior als 15 dies des de la incorporació.



4.2.4. Supòsits de reducció de jornada i prestacions a temps parcial

En el supòsits de reducció de jornada i de prestacions a temps parcial s'establirà la meta de forma que sigui coherent amb la jornada que efectivament s'hagi de realitzar.

La negativa per part del professional a conèixer i, en el seu cas, a rebre els objectius que li han estat fixats implicarà la impossibilitat de percebre cap quantia en concepte de complement de productivitat variable. Si el professional es nega a signar la fitxa d'assignació d'objectius, el lliurament i la negativa d'acceptació s'haurà d'acreditar mitjançant dos testimonis o a través de qualsevol altre mecanisme que justifiqui que la comunicació s'ha dut a terme.

5. SUPÒSITS D'IMPOSSIBILITAT PER A LA FIXACIÓ D'OBJECTIUS

5.1. Regla general

Llevat del cas de negativa expressa recollit en l'apartat 4.4 anterior, en aquells supòsits en que no s'hagin pogut fixar objectius a un professional o col·lectiu de professionals, als efectes del càlcul del complement de productivitat variable, es prendrà en consideració la mitjana de compliment d'objectius, pel que fa a aquell període, en la seva àrea corresponent.

En tots els casos la mitjana que serà d'aplicació serà la del personal que pertany al mateix grup professional.

En aquells supòsits en què per causes excepcionals o extraordinàries degudament justificades, el Consorci d'Osona de Serveis Socials no hagi pogut fixar objectius dins el període ordinari de fixació s'entendrà que queden automàticament prorrogats els de l'exercici anterior.

6. MODIFICACIÓ DE METES I OBJECTIUS

6.1 Modificació de metes

6.1.1 Les metes corresponents als objectius no es modificaran com a conseqüència de les absències del professional del lloc de treball que ocupa, amb independència que aquelles siguin o no justificades, llevat dels supòsits següents:

- Permís per maternitat
- Qualsevol supòsit de reducció de jornada o de prestació a temps parcial
- Incapacitat temporal derivada d'accident de treball i/o malaltia professional.

6.1.2 En els supòsits esmentats en l'apartat anterior per a la modificació de les metes, es tindran en compte les regles següents:

- La meta dels objectius individuals s'adequarà al temps efectivament treballat sense que aquesta reducció comporti, en cap cas, la reducció de la quantia que correspongui al professional, en concepte de complement de productivitat variable d'acord amb allò que estableix l'apartat 10 d'aquesta instrucció.
- La meta dels objectius d'equip no es reduirà, amb caràcter general, quan un professional o col·lectiu de professionals s'absenti del seu lloc de treball amb motiu d'aquests supòsits.



- Amb caràcter excepcional, la Direcció o cap d'àrea podrà, mitjançant resolució motivada, aprovar una reducció de la meta dels objectius d'equip, quan concorri algun altre supòsit excepcional.

6.1.3 Trasllats i canvis de funcions

En aquells supòsits en què un cop lliurada la fitxa d'assignació d'objectius es produeixin trasllats o canvis de funcions entre els professionals susceptibles de percebre el complement de productivitat variable, i per tal de no afectar a la seva eventual percepció, les metes dels objectius individuals seran proporcionals als dies treballats, i les metes relatives als objectius d'equip es mantindran sense cap reducció, llevat de que es donin circumstàncies o característiques específiques en la formulació d'aquests objectius que justifiquin una adaptació.

6.2 Modificació extraordinària d'objectius o metes

Amb caràcter general, l'assignació al professional dels objectius individuals i/o d'equip de conformitat amb el procediment establert en l'apartat 4 d'aquesta Instrucció, no seran susceptibles de modificació posterior, durant el període de referència. No obstant això, en casos excepcionals, que hauran de ser degudament motivats, la Direcció o Cap d'Àrea podrà aprovar la modificació extraordinària dels objectius o de les metes assignades, informant prèviament a la Presidència del Consorci.

De les modificacions que es produeixin s'informarà a la comissió de seguiment de l'acord.

6.3 Objectius no avaluable

En els casos en que per circumstàncies excepcionals degudament motivades, algun dels objectius fixats no pugui ser avaluat, la ponderació global en lloc de referir-se al 100%, es referirà al 100% menys la ponderació que s'havia atorgat a l'objectiu declarat com no avaluable.

7. ENTREVISTA DE SEGUIMENT D'OBJECTIUS

Sens perjudici del seguiment continuat del procés d'assoliment d'objectius, a meitat de l'exercici, es realitzarà una entrevista de seguiment de compliment d'objectius entre els professionals i el seu superior jeràrquic als efectes de verificar l'avanç aconseguit en relació a les metes i, si fos el cas, establir plans d'acció per tal de facilitar l'assoliment dels objectius fixats.

En el cas d'objectius condicionats als resultats obtingut en l'any anterior, s'hauran d'ajustar els objectius abans del 30 de juny i notificar-se als interessats.

8. AVALUACIÓ AL FINAL DEL PROCÉS

L'avaluació al final del procés té per objecte verificar i determinar el grau d'assoliment, per part dels professionals, dels objectius assignats durant el període de referència, en relació a la meta establerta i tenint en compte els indicadors fixats.

8.1. Competència

La Direcció i els Caps d'Àrea corresponents són els òrgans competents per valorar el grau d'assoliment d'objectius pels professionals, durant el període de referència.



8.2. Període d'avaluació

L'avaluació final dels objectius haurà de finalitzar el darrer dia del mes de febrer, sempre que no es produeixi alguna causa extraordinària que justifiqui l'endarreriment de l'avaluació.

8.3. Procediment d'avaluació

La informació relativa a l'avaluació del professional efectuada de conformitat amb els objectius, indicadors i metes establerts i aplicats en el procés, haurà de constar necessàriament en la fitxa de valoració, que es formalitzarà en model normalitzat. En la fitxa de valoració quedarà constància a més del percentatge d'objectius assolit pel professional en relació amb la meta establerta la data en què es realitza la notificació del resultat de l'avaluació.

Si el professional es nega a signar la fitxa d'avaluació d'objectius, el lliurament s'haurà d'acreditar mitjançant dos testimonis o a través de qualsevol altre mecanisme que justifiqui que la comunicació s'ha dut a terme.

Sens perjudici de la comunicació formal del resultat de l'avaluació a l'interessat, d'acord amb el que s'estableix al paràgraf anterior, es realitzarà una entrevista amb el superior jeràrquic, als efectes de revisar conjuntament el grau d'assoliment dels objectius fixats.

8.3.1 Al·legacions

Finalitzada l'avaluació es donarà publicitat de forma individual a través de les connexions telemàtiques corporatives i a través de les unitats de recursos humans als resultats de l'avaluació i de la traducció d'aquest resultat a l'import del complement de productivitat variable.

Aquesta exposició obrirà el termini d'al·legacions previ a la resolució de pagament.

La resolució provisional inclourà el percentatge d'assoliment d'objectius i la resta de condicions de les quals en depèn el pagament del complement de productivitat variable: núm. de dies computables, períodes amb reducció de jornada o de prestació a temps parcial, còmput proporcional a l'ocupació de llocs amb imports diferents de CPV, compliment de requisits, etc..)

En el termini de 10 dies comptadors a partir de l'endemà de la data de la exposició de resultats de l'avaluació, els professionals podran fer les observacions i presentar les al·legacions que considerin oportunes, en relació a l'avaluació efectuada i a la resta de condicions aplicades en el càlcul del complement de productivitat.

Les al·legacions i observacions, si n'hi ha, s'hauran d'incorporar, necessàriament, a la fitxa de valoració i ser conegudes per la unitat que hagi estat responsable de l'avaluació de resultats a efectes de la seva valoració.

8.3.2 Resolució de l'avaluació

Finalitzat el termini per la presentació d'al·legacions i fetes les correccions que en el seu cas es considerin oportunes, la Direcció i/o Cap d'àrees seran informats del contingut i desenvolupament del procés d'avaluació i a la vista del contingut de les fitxes de valoració



s'eleva a la Presidència del Consorci per la corresponent resolució d'avaluació i pagament, que es notificarà individualment als interessats.

9.1. Regla general

La quantia que hom pot percebre en concepte de complement de productivitat variable anirà en funció del grau d'assoliment d'objectius, aplicant-se el percentatge d'assoliment a la quantia establerta i en funció de la categoria professional, lloc de treball desenvolupat o grup de classificació professional.

En els casos de reduccions de jornada i prestacions a temps parcial, la quantia anual es reduirà proporcionalment a la jornada anual no realitzada llevat dels casos en que la normativa específica relativa a reduccions de jornada per conciliació de la vida personal, familiar i laboral estableixi un altre percentatge.

9.2 Banda mínima general de consecució

Per a poder percebre el complement de productivitat variable s'haurà d'assolir el 40% de la mitjana ponderada dels objectius individuals i el 40% de la mitjana ponderada de la suma d'objectius individuals i d'equip.

Per sota d'aquests percentatges no es percebrà cap quantitat en concepte de complement de productivitat variable.

9.3 Períodes inferiors a l'any natural

El objectiu es fixaran anualment. No obstant això, tindrà dret al complement de productivitat variable en la seva part proporcional, el personal a què es refereix l'apartat 2 que, havent prestat serveis un període mínim de 6 mesos dins l'any natural de referència hagi assolit la part corresponent dels objectius assignats.

No serà d'aplicació el requisit de 6 mesos mínims de prestació en aquells casos en que dins del mateix any natural s'acumulin els períodes de permís de maternitat i la compactació de les reduccions de jornada i lactància de forma que es superi aquest límit. En aquest casos, atenent a la impossibilitat de fixar o avaluar els objectius serà d'aplicació la mitjana de l'àrea i/o unitat del corresponent grup professional.

10. PERÍODE DE PERCEPCIÓ

Amb caràcter general, la percepció del complement de productivitat variable es realitzarà en un sol pagament en el mes d'abril de l'any natural següent.

11. DISPONIBILITAT PRESSUPOSTÀRIA

La disponibilitat econòmica per la retribució variable per objectius del sistema de productivitat serà fixada en el pressupost de cada anualitat.

ANNEX 1

Estructura del sistema d'avaluació d'objectius per la percepció del complement de productivitat del Consorci d'Osona de Serveis Socials



El sistema d'avaluació d'objectius per la percepció del complement de productivitat s'estructurarà segons "tipus d'objectius", "núm. d'objectius" i "impacte econòmic":

Tipus d'objectius	Núm. D'objectius	Impacte econòmic
Objectiu institucional	1 objectiu	15%
Objectiu d'Àrea	1 a 5 objectius	60%
Objectiu individual	1 objectiu	25%

L' "Objectiu Institucional" serà únic per a tota l'organització, però podrà diferenciar-se per àmbits (Assistencial, No Assistencial, Docència i Recerca).

Així mateix i a nivell dels "Objectius de Servei / Unitat", s'estableix que es diferenciaran segons l'àmbit que es tracti:

- Objectius de Serveis / Unitats ASSISTENCIALS
- Objectius de Serveis / Unitats NO ASSISTENCIALS

L' "Objectiu Individual" haurà de ser identificat per a cada professional o també podrà ser el mateix per a un col·lectiu o per un àmbit, sempre que la valoració del seu compliment es pugui fer de forma individualitzada.

En general, el sistema d'avaluació consisteix en establir els objectius a complir periòdicament per acord entre la Direcció i els/les responsables de cada àrea, i entre aquests i els/les professionals durant el primer trimestre de l'any en curs, i s'avaluaran durant el primer trimestre de l'any següent.

El seu abonament es farà un cop s'hagi avaluat el grau d'acompliment en el mes d'abril de l'any següent.

ANNEX 2

Catàleg d'indicadors d'avaluació d'objectius per la percepció del complement de productivitat al Consorci d'Osona de Serveis Socials

- Participació : en projectes innovadors; plans /protocols; comissions de treball; taules territorials
- Comunicació
- Proposta a la institució de projecte de millora de l'àrea
- Satisfacció ajuntaments
- Pla de formació
- 1 objectiu a nivell assistencial (a definir pel coordinador)
- **Comandaments**
 - Gestió pressupostària
 - Control de contractes públics
 - Gestió d'equips i personal
 - Proposta a la institució de millora de l'àrea
 - Propostes de treball conjunt entre àrees
 - Propostes de millora de processos
 - Gestió de subvencions



Osona Acció Social
Consorci d'Osona de Serveis Socials



**Consell
Comarcal
d'Osona**

Relacionat amb dades (LSocial, quadres de comandament; etc).

Victoria Terricabras Tarin
Presidenta

Vic (Osona), 12 de març de 2025