

ANUNCI de l'Ajuntament del Vendrell en relació a l'aprovació definitiva del Reglament regulador de la productivitat del personal al servei de l'Ajuntament del Vendrell i dels seus Organismes Autònoms.

El Ple de la Corporació, en sessió extraordinària i urgent celebrada el dia 29 de desembre de 2025, va adoptar l'acord d'aprovar inicialment el Reglament regulador de la productivitat del personal al servei de l'Ajuntament del Vendrell i dels seus Organismes Autònoms. Havent transcorregut el termini d'informació pública, s'han presentat dues al·legacions.

El Ple de la Corporació, en sessió ordinària celebrada el dia 29 de juny de 2026 ha resolt les al·legacions presentades i aprovat definitivament l'esmentat Reglament, el qual és del tenor literal següent:

REGLAMENT DE PRODUCTIVITAT DE L'AJUNTAMENT DEL VENDRELL

Preàmbul

El municipi del Vendrell es caracteritza pels seus 37 km² d'extensió, set km de costa i per ser una població multicèntrica, amb diversos nuclis poblacionals (Vila, Sant Vicenç de Calders, nuclis marítics, Urbanitzacions i disseminats), en permanent creixement demogràfic i que té una població empadronada de més de 41.000 habitants i una població estacional fluctuant al llarg de l'any que fàcilment arriba a triplicar la xifra de persones empadronades.

La nostra posició geogràfica com a porta sud de Barcelona ens fa ser, de facto, la capital més al sud de la Regió Metropolitana de Barcelona. La nostra posició com a porta Nord de Tarragona i la nostra capitalitat compartida de la Vegueria Penedès ens fan ser l'única capital de comarca de Catalunya que reuneix aquestes característiques de municipi amb relacions d'interdependència amb Tarragona i Barcelona.

El nostre patrimoni històric i cultural, els nostres espais naturals, la nostra cultura popular i la nostra gastronomia fan que la missió del Vendrell sigui consolidar-se com a municipi atractiu per a l'activitat econòmica, un exemple de sostenibilitat i de cohesió territorial, social i de convivència i sobretot un municipi a on els seus ciutadans i ciutadanes puguin gaudir la qualitat de vida que esperen i mereixen. Amb aquesta finalitat, els serveis públics municipals han de ser contínuament millorats per oferir a la ciutadania uns serveis de qualitat.

Durant aquests darrers anys, s'han adoptat mesures importants en l'àmbit de la gestió dels recursos humans, com la reducció de jornada laboral a 35 hores, la possibilitat d'adopció de la modalitat de teletreball i l'estabilització de la plantilla. Aquest Reglament pretén regular el complement de productivitat, un dels reptes encara pendents de desenvolupar, que suposarà

l'atorgament d'una recompensa a aquelles persones que tinguin un rendiment d'excel·lència i compleixin els objectius assignats.

Des del punt de vista normatiu, l'article 23.3 c) de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública, estableix que són retribucions complementàries: (...) c) El complement de productivitat destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o iniciativa amb la qual el funcionari desenvolupa el seu treball. La seva quantia global no podrà excedir d'un percentatge sobre els costos totals de personal de cada programa i de cada òrgan que es determinarà en la llei de pressupostos (...).

L'article 103.1 c) del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, estableix:

c) El complement de productivitat, la finalitat del qual és de retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o la iniciativa amb què el funcionari desenvolupa el seu treball.

Se'n fixarà la quantitat global per a cada programa i òrgan administratiu mitjançant un percentatge sobre els costos totals de personal, que serà determinat per la Llei de pressupostos.

La Llei de pressupostos establirà també els criteris per a la distribució d'aquest complement. El responsable de la gestió de cada programa de despesa, dins les dotacions pressupostàries corresponents, determinarà, d'acord amb la normativa establerta per la Llei de pressupostos, la quantitat individual que correspon a cada funcionari. Les quantitats que percebi cada funcionari per aquest concepte seran de coneixement públic per als altres funcionaris del departament o de l'organisme interessat i per als representants sindicals.

Reglamentàriament, cada any, d'acord amb la Llei de pressupostos, s'establiran els criteris tècnics de valoració dels factors que determinen la distribució, així com les fórmules de participació dels representants del personal implicat.

Així mateix, l'article 172 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals, determina que:

-1 L'apreciació de la productivitat s'ha de realitzar en funció de circumstàncies objectives relacionades directament amb l'exercici del lloc de treball i amb els objectius que li siguin assignats.

-2 En cap cas les quanties assignades per complement de productivitat durant un període de temps no originaran cap mena de dret individual respecte a valoracions o apreciacions corresponents a períodes successius.

-3 Les quantitats que percebi cada funcionari per aquest concepte seran de coneixement públic, tant dels altres funcionaris de la corporació com dels representants sindicals.

-4 Correspon al ple de cada corporació determinar en el pressupost la quantitat global destinada a l'assignació de complement de productivitat als funcionaris dintre dels límits màxims que assenyalava l'article 175.2.b) d'aquest Reglament.

-5 Correspon a l'alcalde o president de la corporació la distribució d'aquesta quantia entre els diferents programes o àrees i l'assignació individual del complement de productivitat, amb subjecció als criteris que, si s'escau, hagi establert el ple, sens perjudici de les delegacions que pugui conferir d'acord amb la Llei 8/1987, de 15 d'abril, municipal i de règim local de Catalunya.

L'aprovació d'aquest Reglament de productivitat obeeix a un triple compromís:

- La millora contínua de la qualitat dels serveis municipals percebuda pels ciutadans, en un marc de cerca d'excel·lència en la prestació dels serveis públics.
- La millora de les condicions laborals i organitzatives del personal empleat públic i reconeixement del seu nivell de compromís, individual i col·lectiu.
- La millora contínua de la situació econòmica i financera del municipi

El Reglament s'adequa als principis de necessitat, eficàcia, proporcionalitat, seguretat jurídica, transparència i eficiència, d'acord amb l'article 129.1 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu de les administracions públiques.

Els principis de necessitat i d'eficàcia exigeixen que la norma serveixi a l'interès general, es fonamenti en una identificació clara de les finalitats perseguides, i sigui l'instrument més adequat per a garantir la seva adequació. L'interès general es concreta en la necessitat d'implementar el complement de productivitat a l'Ajuntament del Vendrell, que afavorirà la motivació i la millora del rendiment del personal empleat, que revertirà en més qualitat en la prestació dels serveis públics a la ciutadania.

El marc normatiu garanteix el principi de proporcionalitat, ja que conté la regulació mínima imprescindible per atendre les necessitats que pretén cobrir. Contempla els requisits, les condicions, els procediments, i les diferents situacions particulars relatives a la matèria, de conformitat amb les previsions de la normativa reguladora.

El règim jurídic establert pel text normatiu és respectuós amb el principi de seguretat jurídica, perquè estableix el marc normatiu d'aplicació per a la percepció d'aquest complement retributiu, amb expressa referència als requisits, condicions i factors que determinaran la seva percepció. En el cas que el legislador català desenvolupa el TREBEP en els aspectes objecte

de la present regulació, el Reglament de productivitat s'haurà d'adequar a les noves previsions que es puguin establir.

De conformitat amb el principi de transparència, s'ha de possibilitar en el procés d'elaboració del text normatiu, la participació del personal empleat públic de la Corporació i de la seva representació legal. D'altra banda, el Reglament utilitza una redacció clara que facilita la seva comprensió per part de les persones destinatàries.

El procediment que preveu el present text normatiu per a l'avaluació de l'acompliment és àgil. Només es contemplen aquells tràmits necessaris i imprescindibles per a l'assoliment de les finalitats previstes per la norma. Tot i que el procediment sigui àgil, és rigorós i utilitza mètodes tècnicament acceptats en l'àmbit del compliment dels objectius i l'avaluació de les competències professionals, de manera que els resultats que s'obtenen són plenament fiables.

Títol I. Disposicions generals

Article 1. Objecte

El present Reglament té com a finalitat la regulació de l'aplicació del complement de productivitat a l'Ajuntament del Vendrell i als seus organismes autònoms.

Article 2. Àmbit d'aplicació

1. El present Reglament serà d'aplicació al personal funcionari de carrera i interí, així com al personal laboral fix i temporal de l'Ajuntament del Vendrell i dels seus organismes autònoms.
2. S'exclou de la seva aplicació el personal eventual.

Article 3. Dret a la informació

El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Reglament tindrà dret a conèixer en qualsevol moment, la situació del seu expedient i, en particular, la puntuació de cada un dels elements que són objecte de valoració.

Article 4. Concepte i òrgans competents

1. El complement de productivitat és una retribució complementària que retribueix el grau d'interès, iniciativa o esforç amb què el personal desenvolupa la feina i el rendiment o resultats obtinguts.
2. Anualment, el Ple de la Corporació determinarà en el pressupost la quantitat global destinada a l'assignació del complement de productivitat, d'acord amb els límits generals establerts en les lleis generals de pressupostos.
3. Correspon a l'alcalde l'assignació individual del complement de productivitat d'acord amb els criteris establerts en el present Reglament.
4. Contra la resolució de l'alcaldia d'assignació individual del complement de productivitat es podrà interposar recurs de reposició en via administrativa amb caràcter potestatiu, o directament recurs contenciós administratiu.

Títol II L'avaluació de l'acompliment

Capítol I. Disposicions generals

Article 5. L'avaluació de l'acompliment

1. L'avaluació de l'acompliment és el procediment mitjançant el qual es mesura i valora la conducta professional i el rendiment o l'assoliment de resultats.
2. El dret a percebre el complement de productivitat requereix l'obtenció d'una avaluació de l'acompliment favorable, en els termes definits per aquest Reglament.
3. Les característiques i criteris d'aplicació dels instruments habilitats per a portar a terme l'avaluació de l'acompliment hauran de ser objecte de publicitat suficient entre el personal empleat.
4. Els procediments d'avaluació de l'acompliment s'adequaran, en tot cas, a criteris de rellevància dels continguts, fiabilitat dels instruments i objectivitat de les mesures. Estan subjectes als principis de transparència, objectivitat, imparcialitat i no discriminació, i s'aplicaran sense menyscabament dels drets del personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Reglament.
5. L'avaluació de l'acompliment s'efectuarà mitjançant l'aplicació de tres factors d'avaluació, en els termes establerts per aquest Reglament.

Article 6. Els factors de l'avaluació de l'acompliment

1. Per a l'avaluació de l'acompliment del personal empleat públic al servei de la corporació, seran d'aplicació els següents factors:
 - Factor 1. Compliment d'objectius col·lectius.
 - Factor 2. Compromís individual amb la formació.
 - Factor 3. Avaluació de les competències professionals.
2. Per a l'avaluació de l'acompliment del personal de la policia local al servei de la corporació, seran d'aplicació els següents factors:
 - Factor 1. Compliment d'objectius col·lectius.
 - Factor 2. Compromís individual amb la formació.
 - Factor 3. Avaluació de les competències professionals.
 - Factor 4. Compliment d'objectius col·lectius policia. Índex d'assoliment del servei assignat (ICSA)

3. La puntuació màxima que es pot obtenir per a l'avaluació de l'acompliment és de 100 punts per al personal de la corporació i 100 punts més el 100% del Factor 4 per a la policia local
4. S'entendrà que l'avaluació de l'acompliment és favorable quan s'obtingui una puntuació global corresponent als tres factors que superi el 50%
5. Per tal que pugui realitzar-se l'avaluació de l'acompliment, serà necessari el desenvolupament efectiu del lloc de treball, de forma contínua o discontinua, com a mínim el 30% de la jornada anual.
6. La puntuació màxima que es podrà obtenir per cada factor és la següent:
 1. Factor 1. Compliment d'objectius col·lectius. 40 punts.
 2. Factor 2. Compromís individual amb la formació. 40 punts.
 3. Factor 3. Avaluació de les competències professionals. 20 punts
 4. Factor 4. Compliment d'objectius col·lectius policia. Índex d'assoliment del servei assignat (ICSA) 100% assoliment

Article 7. Periodicitat de l'avaluació de l'acompliment

Amb caràcter general, i sense perjudici del que disposen les clàusules addicionals transitòries i l'annex de la policia local, l'avaluació de l'acompliment tindrà una periodicitat anual, i estarà referida a l'actuació professional del personal empleat públic durant l'any natural que correspongui.

Article 8. L'Avaluació anual.

1. El departament de Persones i Coneixement penjarà l'informe anual de l'avaluació de l'acompliment de les competències professionals i l'informe anual de resultats obtinguts al portal de l'empleat.
2. En cas que la persona treballadora manifesti disconformitat amb el resultat de l'avaluació de l'acompliment, podrà sol·licitar la realització de l'entrevista d'avaluació anual amb el seu superior jeràrquic, responsable de l'avaluació. Aquesta entrevista constituirà l'acte formal mitjançant el qual el personal avaluador comunica i explica detalladament els aspectes relatius a l'actuació professional i als resultats obtinguts durant el període d'avaluació, oferint així el temps necessari de diàleg entre el personal avaluador i la persona avaluada
3. En cas de sol·licitar-se l'entrevista, el personal avaluador haurà d'explicar detalladament els següents aspectes de l'avaluació de compliment:

- a) Els resultats obtinguts en l'avaluació de les competències professionals.
 - b) Les fortaleeses detectades en el desenvolupament de les competències professionals.
 - c) Les competències que han de ser objecte de millora i les accions que es proposen amb aquesta finalitat.
 - d) Els resultats obtinguts en l'avaluació del compliment dels objectius col·lectius.
 - e) Les fortaleeses detectades en el compliment dels objectius col·lectius.
 - f) Les accions de millora que es proposen en relació amb els objectius no assolits.
4. L'entrevista d'avaluació anual s'haurà de realitzar abans del 31 de gener de cada any, una vegada transcorregut el període objecte d'avaluació.

Capítol II. L'avaluació del compliment d'objectius col·lectius. Factor 1.

Article 9. L'avaluació del compliment d'objectius col·lectius.

L'avaluació del compliment d'objectius col·lectius tindrà en compte l'assoliment dels objectius assignats a la unitat de gestió administrativa on el personal empleat públic presta els seus serveis, així com la implicació i contribució individual en la consecució d'aquests objectius col·lectius.

Article 10. Les unitats de gestió administrativa

1. Les unitats de gestió administrativa constitueixen l'agrupació temporal i funcional del personal que comparteix funcions i objectius comuns.
2. Les unitats de gestió poden coincidir amb l'àmbit dels departaments, negociats, serveis o regidories.
3. El Departament de Persones i Coneixement determinarà l'estructura, la composició i el nombre d'unitats de gestió, així com la persona responsable.
4. El personal pot ser assignat, en el període d'avaluació, a més d'una unitat de gestió. En aquest cas, l'avaluació s'efectuarà en la unitat de gestió on hagi tingut més temps de dedicació durant el període d'avaluació.
5. Per a determinats col·lectius i llocs de treball que per les seves característiques especials puguin no tenir una direcció immediata assignada de manera permanent, o tingui el caràcter de rotatòria, el Departament de Persones i Coneixement determinarà qui serà el personal avaluador.

Article 11. L'avaluació del compliment dels objectius col·lectius

1. Els objectius col·lectius són el conjunt d'accions orientades a obtenir un resultat per a cada unitat de gestió en un període determinat per l'any natural.
2. Els objectius que es fixin han de ser específics, mesurables, assolibles, rellevants i temporals. Hauran de comptar amb una font de verificació fiable.
3. La valoració del compliment dels objectius col·lectius serà assignada individualment a totes les persones integrants de la unitat de gestió, amb independència del grup o subgrup professional al qual pertanyin.
4. Els objectius col·lectius fixats en cada unitat de gestió hauran de ser comunicats per part del seu responsable a tot el personal empleat que l'integri, amb la finalitat que pugui adequar la seva actuació a obtenir el seu compliment.

Article 12. La determinació dels objectius col·lectius

1. Els objectius col·lectius es reflectiran en el document denominat compromís d'objectius col·lectius (COC), on s'establirà l'escala d'objectius, així com els indicadors corresponents, utilitzant com a model el document establert a l'annex II del present Reglament.
2. Aquest document d'objectius col·lectius es penjarà al portal de la persona empleada per tal que el personal avaluat pugui adequar la seva actuació al compliment eficaç dels objectius.
3. Amb caràcter general, es fixaran quatre objectius col·lectius, que podran ser diferents per cada departament per unitat de gestió, i que seran de dos tipus:
 - a) Objectius de gestió, relacionats amb les competències i funcions atribuïdes a la unitat.
 - b) Objectius estratègics i de millora dels serveis públics, alineats amb el desenvolupament de les polítiques públiques d'especial interès.

Aquests objectius podran ser revisats anualment.

Article 13. Acreditació del compliment dels objectius col·lectius

1. Sense perjudici de l'especificitat de l'avaluació dels objectius del cos de policia local que serà de caràcter mensual, el personal avaluator acreditarà el compliment dels objectius col·lectius per la resta de personal es realitzarà abans del 31 de gener de l'exercici següent

al període d'avaluació, mitjançant la remissió de l'informe anual de resultats al Departament de Persones i Coneixement, en el que es farà constar el grau de compliment dels objectius.

2. Si el responsable de la unitat de gestió administrativa no és el superior jeràrquic del personal avaluat, haurà d'informar-lo del resultat dels objectius col·lectius abans del 15 de gener de l'any següent, perquè els inclogui a l'informe anual de resultats.
3. En el cas de Policia Local, la Prefectura emetrà un informe mensual d'acreditació d'objectius, que serà remès al Departament de Persones i Coneixement abans del dia 10 del mes següent al qual s'avalua, per a la seva meritació en nòmina.

Article 14. Efectes de l'avaluació del compliment dels objectius col·lectius

1. L'avaluació del compliment dels objectius col·lectius serà anual, i tindrà una puntuació màxima de 40 punts, sent necessari assolir un mínim de 10 punts per tal d'avaluar aquest factor.
2. Com a regla general, es computaran 10 punts per cada objectiu complert. Els resultats anuals de l'avaluació del compliment d'objectius es verificaran mitjançant la suma de les diferents puntuacions obtingudes per cada objectiu.
3. La puntuació que s'atorgui per a cada objectiu en concret haurà de constar de forma expressa en el document denominat compromís d'objectius col·lectius (COC) segons model que consta a l'annex II. La quantitat d'objectius i la puntuació d'aquests serà aprovada anualment en el seny de la comissió de productivitat.
4. Per aquells objectius que puguin admetre una graduació en la seva execució o compliment, es podran assignar puntuacions proporcionals en funció del seu grau d'execució o compliment, sempre que aquesta possibilitat s'estableixi prèviament en l'acord de compromís d'objectius col·lectius.

Article 15. Disposicions generals aplicables als objectius col·lectius

1. Les fases per a la fixació dels objectius col·lectius són les següents:
 - a) Fase de planificació.

En aquesta fase, cada departament establirà els objectius col·lectius que s'hauran de contemplar en el document de compromís d'objectius col·lectius (COC), sense perjudici que hi pugui participar de manera directa el personal adscrit a les diferents unitats de gestió. Aquesta fase haurà de materialitzar-se en l'últim quadrimestre de l'any, per a fixar en aquest període els objectius per a l'any següent.

Els objectius col·lectius fixats hauran de ser enviats al Departament de Persones i Coneixement, i comunicats al personal a avaluar abans que finalitzi l'any natural previ a l'inici del procés d'avaluació.

b) Fase d'implantació i desenvolupament.

Aquest període correspon a l'any natural, i comprendrà el conjunt d'accions i realitzacions dels projectes i activitats dirigides a l'assoliment dels objectius establerts en la fase de planificació.

c) Fase d'avaluació, tancament, revisió i millora.

Finalitzat el període d'implantació i desenvolupament, abans del 31 de gener de l'exercici següent al període d'avaluació, s'enviarà l'informe anual de resultats al Departament de Persones i Coneixement.

Abans d'aquesta mateixa data es comunicà l'informe de resultats al personal avaluat.

Els resultats obtinguts permetran adoptar les accions de revisió i millora que s'estimin convenients.

2. Els models de documents en virtut dels quals s'efectuarà l'avaluació del compliment dels objectius seran elaborats per Persones i Coneixement.
3. El document COC haurà de ser validat per part del Departament de Persones i Coneixement de l'Ajuntament del Vendrell.
4. Els objectius hauran de ser específics, mesurables, assolibles, rellevants i temporals. Hauran de comptar amb una font de verificació fiable.
5. En el procés d'avaluació del compliment dels objectius s'hauran de considerar les situacions particulars previstes per aquest Reglament.

Capítol III L'avaluació del compromís individual amb la formació, la difusió i la transferència del coneixement. Factor 2.

Article 16. Compromís individual amb la formació, la difusió i la transferència del coneixement.

1. Aquest factor valora el compromís individual amb la formació, la difusió i la transferència del coneixement, com un element essencial per a la millora de les competències professionals.

2. D'acord amb les previsions d'aquest Reglament, s'entén per formació el conjunt d'activitats que mitjançant l'aprenentatge planificat, tenen com a objectiu el manteniment i el perfeccionament de les competències professionals, amb la finalitat de contribuir a millorar la qualitat dels serveis, el desenvolupament professional del personal empleat, i la consecució dels objectius estratègics de l'organització.
3. La difusió i transferència del coneixement la constitueixen aquell conjunt d'activitats dutes a terme pel personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Reglament, dirigides tant a la difusió del coneixement tècnic i organitzatiu, com a la investigació i desenvolupament en matèries pròpies dels diferents àmbits professionals de l'Administració pública.
4. En aquest apartat seran objecte de valoració els següents elements:
 - a) La realització d'accions formatives, seminaris o jornades.
 - b) Les titulacions acadèmiques i les titulacions en l'àmbit de les competències lingüístiques i de les tecnologies i la comunicació.
 - c) L'activitat docent i la participació en congressos, jornades i conferències relacionades amb l'activitat professional o institucional.
 - d) Les publicacions, definides com a elaboracions editades amb finalitat divulgativa.
5. L'avaluació d'aquest factor serà anual, i tindrà una puntuació màxima de 40 punts.
6. La valoració dels diferents factors que integren aquesta àrea s'efectuarà per part del Departament de Persones i Coneixement d'aquesta Corporació, de conformitat amb els criteris de valoració establerts en aquest Reglament.
7. El personal empleat públic haurà d'acreditar documentalment la realització de les activitats compreses en aquest factor.
8. Només es podran valorar les accions corresponents a aquest factor que s'hagin realitzat durant el període d'avaluació, sens perjudici de les excepcions previstes per aquest Reglament.
9. Les accions corresponents a aquest factor, una vegada avaluades, no podran ser avaluades de nou, sens perjudici de les excepcions previstes per aquest Reglament.

Article 17. Criteris de valoració de les accions formatives, seminaris o jornades.

1. Es valorarà l'assistència a accions formatives, seminaris o jornades, d'especialització o de perfeccionament, i que versin sobre les matèries relacionades amb les funcions pròpies del lloc de treball o les habilitats que requereix.
2. El personal empleat públic haurà d'acreditar documentalment l'assistència i l'aprofitament de les accions formatives, seminaris o jornades realitzades, amb expressa indicació de l'entitat organitzadora, la seva durada en hores lectives o crèdits, i la denominació del curs.
3. Les accions formatives, seminaris o jornades, hauran d'estar organitzades o homologades per organismes públics, universitats o col·legis professionals oficials.
4. En el cas d'acreditar l'assistència o l'aprofitament d'accions formatives, seminaris o jornades amb un contingut idèntic, només es computarà un únic curs, seminari o jornada. En aquests supòsits, es valorarà la que tingui una puntuació més elevada.
5. En el supòsit d'estudis amb titulació progressiva, no es valoraran les accions formatives, seminaris o jornades, que estiguin incloses en un programa d'estudis de titulacions superiors, si aquestes ja han estat valorades.
6. Si l'acreditació s'efectua per mitjà de crèdits, s'utilitzarà com a unitat d'equivalència el crèdit europeu ECTS, unitat de mesura dels ensenyaments universitaris per a l'espai europeu d'educació superior, en el sentit que un crèdit equival a 25 hores.
7. Només es valoraran les accions formatives, seminaris o jornades que s'hagin realitzat durant el període d'avaluació corresponent.
8. La valoració s'efectuarà per cada activitat formativa, en funció de la seva durada, d'acord amb el barem següent:
 - a) Durada fins a 5 hores: 10 punts.
 - b) Durada entre 6 i 10 hores: 20 punts.
 - c) Durada entre 11 i 20 hores o més: 40 punts.

Article 18. Criteris d'avaluació de les titulacions acadèmiques i les altres titulacions.

1. En aquest apartat només seran objecte d'avaluació aquelles titulacions acadèmiques a les quals es faci referència, cursades, aprovades o acreditades l'any de l'avaluació. No poden ser avaluades les mateixes titulacions en anys successius.
2. Es valorarà l'obtenció de les següents titulacions acadèmiques, a condició que tinguin relació amb les funcions pròpies del lloc de treball o amb les habilitats que requereix, i no sigui un requisit d'accés del lloc de treball que s'ocupa d'acord amb el següent barem:

- a) Certificats de professionalitat (Grau C FP): 20 punts
- b) Grau D FP (cicles formatius): 30 punts
- c) Grau E FP (Cursos especialització FP): 40 punts
- d) Batxillerat: 30 punts
- e) Grau universitari o llicenciatura: 40 punts
- f) Titulació de postgrau: 40 punts.
- g) Titulació de mestratge: 40 punts.
- h) Doctorat: 40 punts.

La no proporcionalitat entre les diferents titulacions ve motivada per incentivar i afavorir l'aprenentatge al llarg de tota la vida independentment del nivell de qualificació prèvia, amb criteris d'equitat.

3. En cas de presentar-se diversos títols, i que les titulacions inferiors siguin requisit indispensable per accedir als estudis conduents al títol superior, només es tindrà en compte el títol superior.
4. En l'àmbit de les competències en les tecnologies i la comunicació (ACTIC), i les competències lingüístiques, es valorarà estar en possessió del certificat d'acreditació de competències en matèria de la societat de la informació de la Generalitat de Catalunya, segons el següent barem:
 - a) Certificat nivell bàsic ACTIC o equivalent: 20 punts
 - b) Certificat nivell mitjà ACTIC o equivalent: 30 punts
 - c) Certificat nivell avançat ACTIC o equivalent: 40 punts
 - d) Certificat de nivell superior de català C1 o C2: 40 punts

Article 19. Criteris d'avaluació de la difusió i transferència de coneixement

1. La docència és l'acció d'impartir formació, a condició que estigui relacionada amb l'àmbit de les funcions pròpies del lloc de treball. S'inclouen en aquest apartat els cursos impartits en la modalitat presencial i en línia.
2. Per la transmissió de coneixement mitjançant la docència, en funció de la durada de les accions impartides, s'aplicarà el següent barem per cada acció:
 - a) Durada fins a 5 hores: 10 punts.
 - b) Durada entre 6 i 10 hores: 20 punts.
 - c) Durada entre 11 i 20 hores: 30 punts.
 - d) Més de 20 hores: 40 punts
3. Per la participació en congressos, jornades i conferències relacionades amb l'activitat professional o institucional, 20 punts per a cada activitat.

4. Per cada publicació, s'atorgaran 40 punts.

Es reconeixen les publicacions, definides com a elaboracions professionals editades amb finalitat divulgativa, siguin llibres o siguin articles en revistes científiques.

Es tindran en compte les publicacions relacionades amb l'àmbit de l'Administració pública, tant en format digital com en paper. Hauran de complir els requisits que estableix la normativa vigent en matèria de registre i propietat intel·lectual, i en el cas de revistes científiques, estar classificades en l'àmbit de la Classificació Integrada de Revistes Científiques (CIRC).

Article 20. Valoració global del factor 2

Les vies per aconseguir la màxima valoració (40 punts) d'aquest factor són diverses, per tal que totes les persones empleades puguin accedir-hi, bé realitzant formació adequada al seu perfil professional, bé perfeccionant el seu nivell de TIC i de català, bé assistint a jornades i congressos, bé impartint docència o realitzant publicacions. En qualsevol cas, la suma dels diferents factors no superarà els 40 punts, no sent acumulable l'excés de punts per anys posteriors.

Capítol IV. Avaluació de les competències professionals. Factor 3

Article 21. L'avaluació de les competències professionals.

1. L'avaluació de l'acompliment de les competències professionals es verificarà mitjançant la valoració individual del personal empleat, de conformitat amb els factors d'avaluació establerts, en dues grans àrees:
 - a) Àrea de desenvolupament de tasca.
 - b) Àrea de desenvolupament contextual i organitzatiu.
2. L'àrea de desenvolupament de tasca valora la competència amb la qual el personal empleat desenvolupa les activitats i funcions corresponents al seu lloc de treball.
3. L'àrea de desenvolupament contextual i organitzatiu comprèn aquelles conductes o comportaments que contribueixen a l'eficàcia administrativa i incideixen en el context social i humà, que defineixen l'ambient del lloc de treball i serveixen com a canalitzadors i facilitadors del desenvolupament de les tasques pròpies i de les altres persones, així com les realitzades voluntàriament, i que són rellevants per als legítims interessos de l'Administració.

Article 22. Factors avaluables

Cada àrea de desenvolupament es materialitzarà en un conjunt de factors avaluables, que seran inclosos en l'informe anual d'avaluació de l'acompliment de les competències professionals. Serà necessari assolir un mínim del 25% de la puntuació màxima en el conjunt d'àrees de competència individual.

Article 23. Àrea de desenvolupament de tasca

1. L'àrea de desenvolupament de tasca es concretarà per a la totalitat dels grups i subgrups professionals en quatre factors.
2. Les definicions dels factors avaluables, els diferents nivells en l'exercici de cada competència, així com les conductes associades, es troben recollides en la guia de competències.

Article 24. Àrea de desenvolupament contextual i organitzatiu

1. L'àrea de desenvolupament contextual i organitzatiu es concretarà per a tots els grups i subgrups de classificació professional, sempre que els llocs de treball no tinguin atribuïdes funcions directives, en quatre factors d'avaluació.
2. L'àrea de desenvolupament contextual i organitzatiu es concretarà per a tots els grups i subgrups de classificació professional, sempre que els llocs de treball tinguin atribuïdes funcions directives, en cinc factors d'avaluació.
3. Les definicions dels factors avaluables, els diferents nivells en l'exercici de cada competència, així com les conductes associades, es troben recollides en la guia de competències.

Article 25. Qualificació general

1. Els resultats anuals de l'avaluació de les competències professionals es verificaran en cadascuna de les àrees de desenvolupament mitjançant la suma de cada una de les valoracions assignades als diferents factors integrants de l'àrea.
2. Les avaluacions desfavorables hauran de ser motivades per part del personal avaluador en l'informe anual de l'acompliment de les competències professionals
3. El personal avaluador, en el cas que l'avaluació final d'un factor siguin negativa, amb independència del resultat final de l'avaluació, haurà de proposar les accions de millora que consideri adients, amb la finalitat que el personal empleat pugui progressar adequadament en l'exercici de la competència

Article 26. El procediment d'avaluació de les competències professionals

1. L'informe anual de l'avaluació de l'acompliment de les competències professionals és el document que conté la valoració individual del personal empleat públic en les àrees de desenvolupament de tasca i de desenvolupament contextual i organitzatiu.
2. L'informe anual de l'avaluació de l'acompliment de les competències professionals s'elaborarà per part del personal avaluador una vegada transcorregut l'any natural, i serà remès al Departament de Persones i Coneixement abans del 31 de gener de l'any següent al període d'avaluació.
3. L'informe anual d'avaluació de l'acompliment de les competències professionals s'haurà de comunicar al personal avaluat abans del 31 de gener de l'any següent al període d'avaluació,

Capítol V. Els agents de l'avaluació de l'acompliment

Article 27. Els agents de l'avaluació de l'acompliment

En el procés d'avaluació de l'acompliment, hi participaran amb les comeses i responsabilitats específiques que es detallen en aquest Reglament, els següents agents:

1. El personal avaluat.
2. El personal avaluador.
3. El Departament de Persones i Coneixement.

Article 28. El personal avaluat

1. Tindrà la consideració de personal avaluat tot el personal al qual fa referència l'article 2 del present Reglament.
2. Són obligacions del personal avaluat:
 - a) Facilitar i col·laborar en el procés d'avaluació, mitjançant l'aportació de la informació necessària.
 - b) Mantenir una actitud constant de millora del seu acompliment i rendiment professional.

- c) Contribuir a l'assoliment dels objectius col·lectius.
- d) Realitzar les accions de millora que es proposin.

Article 29. El personal avaluador

1. L'avaluació de l'acompliment la realitzarà l'immediat superior jeràrquic del personal adscrit al seu àmbit de direcció.

Això no obstant, l'avaluació del compliment dels objectius col·lectius s'efectuarà per part del personal responsable de les àrees de gestió.

2. En el cas que en el període d'avaluació el personal empleat presti els seus serveis en diferents unitats o departaments, l'avaluació l'efectuarà l'immediat superior jeràrquic on hagi tingut més temps de dedicació.
3. Per a determinats col·lectius i llocs de treball que per les seves característiques especials puguin no tenir una direcció immediata assignada de manera permanent, o tingui el caràcter de rotatòria, el Departament de Persones i Coneixement determinarà qui serà el personal avaluador.
4. Si el personal avaluador cessa per qualsevol causa amb anterioritat al 31 de desembre, data en què finalitza el període d'avaluació, haurà d'emetre els informes preceptius abans de la data de la finalització de la prestació dels serveis.
5. Són obligacions del personal avaluador:
 - a) Conèixer els perfils professionals, les funcions i les tasques dels llocs de treball objecte de l'avaluació.
 - b) Conèixer el desenvolupament professional del personal que ha d'avaluar.
 - c) Conèixer el sistema i el procediment d'avaluació.
 - d) Adquirir la formació necessària per emetre un judici fiable i vàlid, d'acord amb els mitjans facilitats per l'organització.
 - e) Efectuar l'avaluació d'acord amb les disposicions establertes en aquest Reglament.
 - f) Elaborar l'informe anual d'avaluació de l'acompliment de les competències professionals i l'informe anual de resultats.

- g) Comunicar els resultats de l'avaluació de l'acompliment al personal adscrit al seu àmbit de direcció mitjançant l'entrevista d'avaluació anual.
- h) Impulsar, coordinar i orientar al seu personal col·laborador cap al compliment dels objectius, i la millora del sistema d'indicadors de seguiment.
- i) Proposar accions de millora.

Article 30. El Departament de Persones i Coneixement

1. El Departament de Persones i Coneixement s'encarrega de la gestió dels recursos humans i del desenvolupament de les polítiques de personal de l'Ajuntament del Vendrell.
2. El Departament tindrà atribuïdes les següents funcions en aquest àmbit:
 - a) Garantir la implantació completa del sistema i el seu funcionament normal.
 - b) Mantenir i millorar el sistema, mitjançant l'adopció de les modificacions que siguin necessàries.
 - c) Validar el document de compromís d'objectius col·lectius (COC).
 - d) La custòdia dels resultats de les avaluacions de l'acompliment.
 - e) Vetllar pel compliment dels drets i deures dels agents que intervenen en el procés d'avaluació.
 - f) Garantir la formació necessària del personal avaluador.
 - g) Garantir l'objectivitat del sistema.
 - h) Aquelles altes funcions i tasques que se li encomanin per al desenvolupament del sistema d'avaluació de l'acompliment.
 - i) Resoldre les incidències en el procés d'avaluació.

Capítol VI. Situacions particulars en el procés d'avaluació de l'acompliment

Article 31. Situacions particulars

1. Les situacions particulars que es descriuen en aquest Reglament seran d'aplicació en l'avaluació del factor 1 i 3.
2. Per tal que pugui realitzar-se l'avaluació del factor 1 i 3, serà necessari el desenvolupament efectiu del lloc de treball, de forma contínua o discontinua, com a mínim el 30% de la jornada anual. En cas contrari, s'entendrà que no es compleixen els requisits mínims exigits en l'avaluació de l'acompliment pel que fa a aquests factors, per impossibilitat material d'avaluar, sense perjudici de les situacions particulars establertes en l'annex IV.
3. A l'annex IV s'especifiquen les situacions particulars no considerat absentisme.

Disposició Transitòria Primera. Règim transitori de percepció del complement de productivitat general

Per al primer any de vigència del reglament de productivitat, s'articularà una avaluació de l'acompliment al mes de juny de 2026, amb la previsió de què durant el segon semestre de 2026 es pugui abonar el 50% del total anual aprovat per al concepte de productivitat. El gener de 2027, s'avaluarà l'acompliment corresponent al segon semestre de 2026 per tal de procedir a l'abonament el març de 2027 del 50% restant.

A partir d'aquí la periodicitat de l'avaluació serà anual.

Disposició Transitòria Segona. Distribució del complement de productivitat

S'estableix que l'import base destinat al complement de productivitat serà igual per a tot el personal al servei de la corporació, amb independència del grup, categoria professional o lloc de treball.

Aquest import base té caràcter comú i constitueix el punt de partida per a l'assignació individual del complement de productivitat.

La percepció efectiva de l'esmentat complement, així com la seva quantificació final, restarà condicionada al grau de compliment dels criteris, objectius i indicadors establerts en el present reglament, i es determinarà de manera individualitzada en funció de l'avaluació corresponent.

Disposició Addicional Primera. Participació de la representació dels treballadors i treballadores

La representació sindical tindrà una participació activa en la formulació, aplicació, seguiment i avaluació de les polítiques i programes de productivitat establerts per l'empresa.

Per a aquest efecte, es conformarà una Comissió Mixta de Productivitat, integrada de manera paritària per representants de l'empresa i dels sindicats, amb presència de representants del cos de policia local. Les funcions es regulen a la disposició adicional segona.

La participació dels sindicats en aquesta matèria no implica la renúncia als seus drets de representació i defensa col·lectiva, ni limita les atribucions legals que li reconeixen les normes laborals vigents.

Disposició Adicional Segona. Protecció de dades de caràcter personal

1. Les dades de caràcter personal seran tractades amb la finalitat de gestionar la percepció del complement de productivitat, de conformitat amb el Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades i pel qual es deroga la Directiva 95/46/CE, i la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals.

2. Les persones interessades podran exercir els drets d'accés, rectificació, supressió, limitació i oposició al seu tractament, en els termes previstos en la normativa en matèria de protecció de dades personals.

Disposició Adicional Tercera. Comissió de productivitat

1. Es crea la Comissió de Productivitat de l'Ajuntament del Vendrell, com a òrgan paritari de participació, consulta i seguiment en matèria d'avaluació de l'acompliment i aplicació del complement de productivitat.
2. La Comissió estarà integrada per un nombre igual de representants de l'Ajuntament i de la representació sindical del personal, designats respectivament per l'Alcaldia i per la Junta de Personal o Comitè d'Empresa, garantint que com a mínim un dels representants sindicals serà un agent de policia local.
3. Les funcions principals de la Comissió són:
 - a. Proposar els criteris tècnics per a la determinació i avaluació dels objectius col·lectius i individuals.
 - b. Revisar anualment els indicadors de productivitat i proposar-ne la millora o actualització.

- c. Fer el seguiment de l'aplicació del Reglament de Productivitat i vetllar pel compliment dels principis d'objectivitat, transparència i equitat.
 - d. Conèixer els resultats globals de l'avaluació anual i formular recomanacions per a la seva millora.
 - e. Analitzar les incidències o discrepàncies que puguin sorgir en el procés d'avaluació.
 - f. Promoure accions formatives i de difusió per millorar el coneixement del sistema d'avaluació de l'acompliment.
- 4. La Comissió es reunirà ordinàriament almenys dues vegades a l'any i, amb caràcter extraordinari, quan ho sol·liciti una de les parts amb justificació de motius.
 - 5. Les sessions de la Comissió es regiran pel règim jurídic dels òrgans col·legiats establert a la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic, i per les normes de funcionament intern que s'aprovin en el seu si.
 - 6. Els acords de la Comissió tindran caràcter consultiu i de proposta, i no afectaran les competències que corresponen a l'Alcaldia o al Ple de la Corporació.

Disposició Derogatòria Única

Amb l'entrada en vigor d'aquest reglament, queden expressament derogades totes aquelles disposicions, clàusules, acords o previsions contingudes en el Pacte de Condicions de Treball del personal de l'Ajuntament del Vendrell, o en qualsevol altre acord col·lectiu vigent, que regulin o reconguin un complement d'assistència, de presència o de naturalesa equivalent, en allò que resultin incompatibles amb el sistema de productivitat i d'avaluació del rendiment regulat en aquest Reglament.

En particular, la implantació de l'Índex de Compliment del Servei Assignat (ICSA) substitueix qualsevol sistema retributiu basat exclusivament en la mera presència o assistència al lloc de treball, sense vinculació directa amb el rendiment professional efectiu.

Aquesta derogació s'efectua sens perjudici dels drets econòmics ja meritats amb anterioritat a l'entrada en vigor del present Reglament i no té caràcter retroactiu.

Disposició Final. Entrada en vigor

El present Reglament entrarà en vigor al cap de quinze dies de la seva publicació al Butlletí Oficial de la Província, tal com estableix l'article 65.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases de Règim Local. Els seus efectes es retrotrauran a l'1 de gener de 2026.

El Vendrell, 22 de setembre de 2026.

L'Alcalde,
Kenneth Martínez Molina