

**Procediment de fixació i avaluació d'objectius per a la percepció del complement de productivitat variable.**

L'Acord de la Mesa Sectorial de Negociació de Sanitat sobre les condicions de treball del personal de les institucions sanitàries de l'Institut Català de la Salut, signat per l'Administració i les organitzacions sindicals en data 29 d'octubre de 2002 i aprovat per Acord de Govern de 12 de novembre de 2002, defineix un nou model retributiu i implanta pel personal facultatiu el complement de productivitat variable vinculat al compliment d'objectius prèviament fixats.

L'Acord de 19 de juliol de 2006 de la Mesa Sectorial de Negociació de Sanitat sobre les condicions de treball del personal de les institucions sanitàries de l'Institut Català de la Salut, aprovat per Acord de Govern de 10 d'octubre de 2006 fa extensiu aquest complement a la resta de personal estatutari raó per la qual es considera necessari adaptar la instrucció al nou àmbit d'aplicació, i també regular de forma detallada el procediment de fixació i avaluació, calendari i terminis per a cada una de les seves fases, requisits formals i garanties i els òrgans competents que participen en el procés.

**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 2007.

**2. ÀMBIT D'APLICACIÓ**

Podrà percebre el complement de productivitat variable pel compliment d'objectius, el personal dels grups professionals de titulats superiors sanitaris, diplomats sanitaris, de l'àrea sanitària de formació professional de grau superior o grau mig i de gestió i serveis (Titulats universitaris de gestió i serveis agrupats per habilitació professional; Administratiu; Personal d'oficis i Personal de suport que no requereix de titulació habilitant) recollits en els apartats 6.2.1.1. i 6.2.1.2. del II Acord de la Mesa Sectorial de negociació de sanitat sobre les condicions de treball del personal estatutari de l'Institut Català de la Salut de 19 de juliol de 2006, aprovat per Acord de Govern, de data 10 d'octubre de 2006.

Als efectes de la DPO-CPV els treballadors socials que presten els seus serveis en l'àmbit hospitalari tenen el mateix tracte que aquells que presten el seus serveis a l'atenció primària.

Sense perjudici de l'actualització que correspongui a la nova classificació derivada de la Llei 7/2007 de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, l'acord de 10 d'octubre de 2006, inclou dins de l'àmbit d'aplicació del complement de productivitat:

- a) Al personal estatutari fix i interí
- b) Al personal temporal que ocupi una plaça reservada, per l'ocupació per part del titular d'una altre lloc de treball amb dret a la esmentada reserva, sempre que el nomenament sigui igual o superior a 6 mesos o que sigui previsible que sigui igual o que superi aquesta durada, dins de l'exercici subjecte a valoració.
- c) Al personal eventual amb un nomenament inicial igual o superior a 6 mesos dins de l'exercici subjecte a valoració, exclòs el personal que realitza exclusivament funcions d'atenció continuada.
- d) Al personal que va adquirir la condició d'indefinit per sentència judicial ferma.

7  
Mantenen el dret a la percepció del CPV el personal inclòs en el punt d) que abans de la finalització de la vigència del seu nomenament mínim de 6 mesos passi a ocupar un lloc de treball estructural en virtut de nomenament interí o fix. En aquests casos la percepció del CPV dependrà de que la suma del període d'eventual i la d'interí o fix sigui igual o superior a 6 mesos.

Mantenen també el dret a la percepció del complement de productivitat variable aquells eventuais que havent signat inicialment per un període de 6 mesos, renunciïn a aquest nomenament a causa d'una proposta de la direcció del seu centre, de modificació de les seves condicions de treball, essent nomenats, sense que es doni discontinuïtat en la prestació, si més no pel període que restava per l'acompliment dels sis mesos.

Així mateix, també és destinatari de la productivitat variable per objectius el personal amb nomenament estatutari fix integrat en equips d'atenció primària o adscrit a serveis jerarquitzats gestionats per entitats alienes, en concordança amb el document de la Mesa Sectorial de Negociació de Sanitat de data 20 de juny de 1997.

Resten exclosos el personal resident en formació i els col·lectius següents:

- Personal de contingent i zona adscrit a centres propis o a centres gestionats per entitats alienes.
- Personal de SEU i SOU (serveis ordinaris i especials d'urgències)
- Personal MUH (facultatiu d'urgències hospitalàries)
- Personal de l'extingit SEU de la ciutat de Barcelona (personal facultatiu i no facultatiu d'atenció primària amb funció exclusiva d'atenció continuada, Decret 157/1994, de 28 de juny).

### **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**

L'Institut Català de la Salut 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 el respectiu Director d'Hospital o de Primària on es prestin serveis de conformitat amb les instruccions establertes per la Direcció Gerència de l'ICS. En el cas del Centre Corporatiu correspondrà a les respectives unitats directives.

##### 4.2. Procés

4.2.1 El procés de fixació d'objectius es realitzarà en cascada: partint dels objectius estratègics de l'Institut Català de la Salut, la seva Direcció Gerència determinarà els objectius i els principis als que hauran d'ajustar-se els diferents àmbits de gestió.

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

Correspon a les unitats directives del Centre Corporatiu, la fixació i avaluació del personal destinat en el mateix centre corporatiu d'acord amb els objectius estratègics de la Direcció Gerència.

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.

##### 4.3. Supòsits especials

###### 4.3.1. Professionals que prestin serveis en més d'una unitat productiva

En el supòsit de professionals que prestin serveis en més d'una unitat productiva, correspon als directors d'ambdós centres la fixació d'objectius, una vegada escoltats els respectius responsables de les unitats productives i les Direccions Assistencials afectades, tant dels objectius individuals com dels objectius d'equip.

En aquest supòsit especial, si els objectius són d'equip o unitat es fixaran segons la mitjana de metes d'equip o unitat en proporció al temps treballat en cadascun d'ells i, en conseqüència, s'haurà de formalitzar una fitxa d'assignació d'objectius per cada equip o unitat on el professional hi presti serveis.

###### 4.3.2 Prestació de serveis en entitats alienes.

Als professionals de l'ICS que prestin serveis en entitats alienes a l'Institut Català de la Salut, se'ls fixaran objectius en els termes que estableix l'Acord signat, en data 6 de juny de 2003, entre l'Institut Català de la Salut, la Unió Catalana d'Hospitals i el Consorci Hospitalari de Catalunya, per a l'assignació de productivitat variable a tots els facultatius d'atenció primària i les seves actualitzacions.

Igualment s'estarà a la regulació continguda en l'esmentat Acord, pel que fa a la fase de valoració i quanties.

#### 4.3.3. 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.

#### 4.4. Negativa a conèixer i rebre els objectius fixats

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 què 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 el seu hospital, servei d'Atenció Primària o servei jerarquitzat d'atenció primària.

En el cas de personal assignat al centre corporatiu es prendrà la mitjana del personal adscrit a aquest centre de treball.

En tots els casos la mitjana que serà d'aplicació serà la del personal que pertany al mateix grup professional d'acord amb la definició d'aquests grups del II Acord de condicions.

#### 5.2. Pròrroga dels objectius de l'exercici anterior

En aquells supòsits en què per causes excepcionals o extraordinàries degudament justificades, l'Institut Català de la Salut no hagi pogut fixar objectius dins el període ordinari de fixació, ja sigui amb caràcter general o bé en un determinat hospital o gerència d'àmbit d'atenció primària, s'entendrà que queden automàticament prorrogats els de l'exercici anterior, sens perjudici del que pugui disposar-se al respecte per part de la Direcció Gerència d'aquest Institut.

#### 5.3. Professionals que presten serveis adscrits a altres entitats proveïdores

De conformitat amb el que s'estableix a l'apartat novè de l'Acord signat, en data 6 de juny de 2003, entre l'Institut Català de la Salut, la Unió Catalana d'Hospitals i el Consorci Hospitalari de Catalunya, quan no sigui possible fixar objectius, als professionals que presten serveis adscrits a entitats alienes per causes imputables a les esmentades entitats, 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 corresponent grup professional del Servei d'Atenció Primària, servei jerarquitzat o Hospital.

### **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, el Directors d'Hospital o de Primària podrà, mitjançant resolució motivada, aprovar una reducció de la meta dels objectius d'equip, quan concorri algun altre supòsit excepcional.

#### 6.1.3 Traslats 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, el Director de l'Hospital o de Primària podrà aprovar la modificació extraordinària dels objectius o de les metes assignades, informant prèviament a la direcció de Recursos Humans de l'ICS. De les modificacions que es produeixin s'informarà a la comissió de seguiment de l'acord.

#### 6.3 Objectius no avaluables

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, i entre aquests i els respectius directors sectorials o assistencials, 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

Els Directors d'Hospital i de Primària corresponents, són els òrgans competents per valorar el grau d'assoliment d'objectius pels professionals, durant el període de referència. En el cas del Centre Corporatiu correspon a les respectives unitats directives.

### 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, els directors de centre hospitalari o d'Atenció Primària seran informats del contingut i desenvolupament del procés d'avaluació i a la vista del contingut de les fitxes de valoració, emetran en ús de l'autorització de signatura vigent, la corresponent resolució d'avaluació i pagament, degudament motivada, d'acord amb el model normalitzat que es distribueixi per la Direcció de Recursos Humans que es notificarà individualment als interessats.

## **9. QUANTIES**

### 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 a l'Acord de 19 de juliol de 2006 i posteriors actualitzacions, 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.

En els casos en que per causa de trasllat o canvi de funcions, el professional tingui més d'una fitxa d'assignació d'objectius, aquests percentatges s'aplicaran de forma independent a cada una d'aquestes fitxes.

### 9.3 Períodes inferiors a l'any natural

El objectius 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'Hospital, del Servei d'Atenció Primària o servei jerarquitzat del corresponent grup professional.

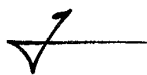
Així mateix no serà d'aplicació el requisit mínim de 6 mesos i es podrà percebre la part proporcional als mesos de servei en aquells casos en que abans d'haver-se complert aquest termini mínim es passi a ocupar un altre lloc de treball de l'ICS sotmès a un altre règim de productivitat.

## **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.

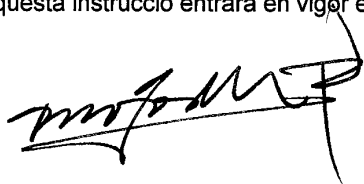
## **11. AFECTACIONS**

Aquesta instrucció deroga la 3/2003 per la qual es regula el procediment de fixació i avaluació d'objectius.



**12. ENTRADA EN VIGOR**

Aquesta instrucció entrarà en vigor el mateix dia de la seva signatura.



Francesc José Maria i Sánchez  
Director gerent de l'ICS

Barcelona, 21 de gener de 2008