



La Alcaldía del Ayuntamiento de Almassora

HECHOS

A la vista del informe emitido en el expediente, en fecha 23/06/2022, se considera lo siguiente:

ANTECEDENTES:

I. Por acuerdo plenario de fecha 11 de mayo de 2015 se aprobó inicialmente el reglamento regulador de los criterios para la retribución del complemento de productividad por objetivos, que fue sometido a exposición pública por plazo de 30 días mediante anuncio inserto en el BOP de fecha 16 de mayo de 2015. Puesto que durante el plazo de exposición pública no fue presentada alegación ni reclamación alguna, la aprobación del citado reglamento ha devenido definitiva, se publicó íntegramente en el BOP nº 79 de 27 de junio de 2015.

II. Por acuerdo plenario de fecha 16 de abril de 2018 se aprobó inicialmente la modificación del reglamento regulador de los criterios para la retribución del complemento de productividad por objetivos, que fue sometido a exposición pública por plazo de 30 días mediante anuncio inserto en el BOP de fecha 3 de mayo de 2018.

Dicha modificación regula la posibilidad de establecer en el plan del presente ejercicio objetivos generales de carácter transversal que impliquen a la organización en su conjunto y cuyo logro suponga un beneficio tanto para la misma como para la ciudadanía.

Además de lo anterior, se puede, en aquellos casos en los que por las características del departamento resulte conveniente, fijar objetivos individuales o de equipo.

III.- Igualmente por acuerdo plenario de fecha 13 de mayo de 2019, se aprobó la modificación del citado reglamento que se publicó en el BOP n.º 65 de fecha 21 de mayo de 2019, sometiéndose a exposición pública por plazo de 30 días. Puesto que durante el plazo de exposición pública no fue presentada alegación ni reclamación alguna, la aprobación del citado reglamento ha devenido definitiva.

En dicha modificación se añadía una Disposición Adicional con el siguiente contenido: "Disposición Adicional Única: facultar a la Alcaldía para que mediante resolución modifique los plazos previstos en el presente reglamento, para adaptarlos a las necesidades de la organización en cada ejercicio concreto. El resto de los plazos previstos se adaptaran proporcionalmente en función de las modificaciones que se realicen."

IV.- El comité de evaluación, publicó en fecha 15 de junio de 2022 el proyecto de plan de objetivos para 2022 en la intranet municipal otorgando un plazo de 5 días hábiles para la presentación de alegaciones por parte de los empleados afectados (art. 6.1.2 del Reglamento regulador).

V.- Una vez transcurrido el plazo de reclamaciones no se ha presentado alegación alguna.

VI.- El proyecto de Plan de objetivos 2022, de conformidad con el art. 6.1.2 del Reglamento regulador de los criterios para la retribución del complemento de productividad por objetivos, se sometió a negociación previa en sesión de la Mesa General de Negociación de fechas 13 de abril y 3 de junio de 2022.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. Hay que tener en cuenta el acuerdo plenario de fecha 11 de mayo de 2015 se aprobó inicialmente el reglamento regulador de los criterios para la retribución del complemento de productividad por objetivos, con sus posteriores modificaciones, en base al cual se han cumplido los trámites previstos en el mismo:

- en primer lugar se efectuó la propuesta del comité de evaluación de objetivos.
- en segundo lugar se sometió a negociación de la Mesa General.
- finalmente se publicó dando el correspondiente plazo de presentación de alegaciones.

2. Considerando que llevada a cabo la tramitación indicada en el punto anterior no ha sido presentada alegación alguna.

*

Por tanto, en virtud de las potestades atribuidas a mi autoridad por el art. 21 de la Ley 7/85 de 2 de abril, **RESUELVO**:

PRIMERO.- Aprobar el Plan de objetivos para 2022 conteniendo los distintos programas con el texto que a continuación se inserta:

PLAN DE RETRIBUCIÓN POR OBJETIVOS 2022

PROPUESTA DE PLAN DE OBJETIVOS 2022

PREÁMBULO

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 6.1.2 del reglamento regulador de los criterios para la retribución del complemento de productividad por objetivos se da publicidad al proyecto de plan de retribución por objetivos correspondiente a 2022, al objeto de que por los empleados afectados se presenten en el plazo de 5 días hábiles a partir de la publicación del presente proyecto en la intranet municipal, cuantas alegaciones estimen oportunas, para poder ser tenidas en cuenta en el documento que se eleve a negociación previa a su aprobación en Mesa General:

ANTECEDENTES:

Por acuerdo plenario de fecha 11 de mayo de 2015 se aprobó inicialmente el reglamento regulador de los criterios para la retribución del complemento de productividad por objetivos, que fue sometido a exposición pública por plazo de 30 días mediante anuncio inserto en el BOP de fecha 16 de mayo de 2015. Puesto que durante el plazo de exposición pública no fue presentada alegación ni reclamación alguna, la aprobación del citado reglamento ha devenido definitiva, se publicó íntegramente en el BOP nº 79 de 27 de junio de 2015.

Por acuerdo plenario de fecha 16 de abril de 2018 se aprobó inicialmente la modificación del reglamento regulador de los criterios para la retribución del complemento de productividad por objetivos, que fue sometido a exposición pública por plazo de 30 días mediante anuncio inserto en el BOP de fecha 3 de mayo de 2018.



Ajuntament d'Almassora
Plaça de Pere Cornell, 1
12550 Almassora
Tel. 964 560 001
Fax 964 563 051
www.almassora.es
CIF: P-1200900-G

Nº de expediente: 1/2022/REHPOB

Dicha modificación regula la posibilidad de establecer en el plan del presente ejercicio objetivos generales de carácter transversal que impliquen a la organización en su conjunto y cuyo logro suponga un beneficio tanto para la misma como para la ciudadanía.

Además de lo anterior, se puede, en aquellos casos en los que por las características del departamento resulte conveniente, fijar objetivos individuales o de equipo.

El citado comité una vez analizadas las propuestas presentadas debe publicar el proyecto de plan en la intranet municipal otorgando un plazo de 5 días hábiles para la presentación de alegaciones por parte de los empleados afectados (art. 6.1.2 del Reglamento regulador).

En fecha 13 de abril de 2022 se negoció en sesión de la mesa general de negociación una propuesta de plan de objetivos 2022, en vista de las propuestas presentadas por la representación sindical se decidió dejarlo sobre la mesa para estudio de la mismas.

Realizadas modificaciones de dicha propuesta inicial y consensuadas en sesión de la mesa general de negociación de fecha 3 de junio de 2022, se sometió a información pública mediante anuncio inserto en la intranet municipal en fecha 15 de junio de 2022, dando un plazo de 5 días hábiles para la presentación de reclamaciones.

Considerando que durante el plazo conferido al efecto no ha sido presentada alegación alguna, se establecen los siguientes objetivos en el Plan 2022:

OBJETIVO GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN

Departamento o unidad administrativa: Todo el personal de la organización incluido en el Plan de acuerdo con las previsiones del reglamento.		
Objetivo n.º 1	Ejercicio: 2022	Fecha: 1 de julio de 2022
IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADO O DE LOS INTEGRANTES DEL EQUIPO IMPLICADOS EN EL OBJETIVO	Todos/as los empleados/as de forma individual.	
DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO	DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO: Retribuir el trabajo efectivo durante el periodo a evaluar, en base al tiempo de presencia en el puesto de trabajo, para lo cual se tendrá en cuenta, a la hora de percibir la retribución asociada a este objetivo, las bajas por enfermedad común, accidente no laboral.	
	DESCRIPCIÓN DE LAS TAREAS NECESARIAS PARA SU REALIZACIÓN: Permanencia en el puesto de trabajo durante el periodo que se indica.	
	ESTIMACIÓN DE LA DIFICULTAD EN EL CUMPLIMIENTO (Alta, media, baja): Media	
JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD DEL OBJETIVO Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL	Incentivar la presencia en el puesto de trabajo como herramienta para luchar contra el absentismo, de conformidad con el acuerdo que permitió la retribución de los procesos de baja por Incapacidad Temporal al 100% durante todo el periodo de duración de los mismos.	

INDICADORES DE CUMPLIMIENTO Y FUENTE DE OBTENCIÓN DE DATOS	Datos de bajas del sistema red de la seguridad social e informes de las jefaturas de servicio, aquellos/as que no tengan jefatura de departamento se sustituirá por la Concejalía de Recursos Humanos
PLAZO Y ESTANDAR DE CUMPLIMIENTO	<p>PLAZO DE CUMPLIMIENTO: del 1/7/2022 al 31/12/2022</p> <p>ESTÁNDAR DE CUMPLIMIENTO: retribución según asistencia al puesto de trabajo del 1/7/2022 al 31/12/2022 descontando los días laborables de ausencia por los procesos por IT por enfermedad común, y accidente no laboral, se excluyen la bajas producidas por la COVID 19.</p> <p>Las ausencias al puesto de trabajo deberán de ser comunicadas previamente a la jefatura de servicio y posteriormente justificadas en el programa de solicitud de vacaciones, permisos etc.</p> <p>-Hasta 2 días laborables de ausencia: corresponderá la retribución del 100 %</p> <p>-De 3 a 5 días laborables de ausencia por lo motivos indicados: corresponderá la retribución del 80 %</p> <p>-De 6 a 10 días laborables de ausencia: corresponderá la retribución del 50%</p> <p>-Mas de 10 días laborables de ausencia el 0%</p> <p>Los días de ausencia se computarán en su totalidad dentro del periodo de evaluación y no por proceso de baja.</p>
PORCENTAJE DE RETRIBUCIÓN	Este objetivo representa el 30% del total de la retribución por objetivos.

OBJETIVOS DEPARTAMENTALES

Departamento o unidad administrativa: Todos/as los empleados/as municipales		
Objetivo n.º 1	Ejercicio: 2022	Fecha: 22-03-2022
IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADO O DE LOS INTEGRANTES DEL EQUIPO IMPLICADOS EN EL OBJETIVO	Todos/as los empleados/as municipales	
DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO	DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO: Reducción de las impresiones realizadas entre el 1 de julio de 2022 y el 31 de diciembre de 2022. El numero de impresiones deberá reducirse en un 10% de las realizadas entre las mismas fechas de 2019	
	DESCRIPCIÓN DE LAS TAREAS NECESARIAS PARA SU REALIZACIÓN: Reducir la impresión y fotocopias de documentos. Incrementar el hábito de no imprimir y de gestionar la documentación de forma digital.	
	ESTIMACIÓN DE LA DIFICULTAD EN EL CUMPLIMIENTO (Alta, media, baja): Media/Alta	
JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD DEL OBJETIVO Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL	Reducción de costes en papel, tóner e incrementar el aspecto de sostenibilidad en la gestión municipal.	



Ajuntament d'Almassora
Plaça de Pere Cornell, 1
12550 Almassora
Tel. 964 560 001
Fax 964 563 051
www.almassora.es
CIF: P-1200900-G

Nº de expediente: 1/2022/REHPOB

INDICADORES DE CUMPLIMIENTO Y FUENTE DE OBTENCIÓN DE DATOS	Número de impresiones realizadas entre el 1 de julio de 2022 y el 31 de diciembre de 2022: 324.453 Objetivo número de impresiones (10% menos): 292.008 Se obtendrán los datos de las impresiones de los contadores de las impresoras.
PLAZO Y ESTANDAR DE CUMPLIMIENTO	PLAZO DE CUMPLIMIENTO: del 1/7/2022 al 31/12/2022 ESTÁNDAR DE CUMPLIMIENTO: imprimir menos que el objetivo: 100% imprimir por encima del objetivo en menos de un 5%: 75% imprimir por encima del objetivo en menos de un 10%: 50% imprimir por encima del objetivo más de un 10%: 0%
PORCENTAJE DE RETRIBUCIÓN	15% de los objetivos de la organización

Departamento o unidad administrativa: Todos/as los empleados/as municipales a excepción de policía local y conserjes de CEIP		
Objetivo n.º 2	Ejercicio: 2022	Fecha: 01-07-2022
IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADO O DE LOS INTEGRANTES DEL EQUIPO IMPLICADOS EN EL OBJETIVO	Todos/as los empleados/as municipales a excepción de policía local y conserjes de CEIP	
DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO	DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO: El montante de las obligaciones reconocidas en el segundo semestre de 2022 de expedientes de omisión de la función interventora no supere el montante de 800.000 €	
	DESCRIPCIÓN DE LAS TAREAS NECESARIAS PARA SU REALIZACIÓN: Cumplimiento del Plan Anual de Contratación tramitando los expedientes de contratación en plazo y el plan de acción de 2020 aprobado por Alcaldía	
	ESTIMACIÓN DE LA DIFICULTAD EN EL CUMPLIMIENTO (Alta, media, baja): Media	
JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD DEL OBJETIVO Y DESCRIPCIÓN DE LA	Cumplir con el plan de acción de Alcaldía de 2020 en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 38 del RD 424/17.	

SITUACIÓN ACTUAL	
INDICADORES DE CUMPLIMIENTO Y FUENTE DE OBTENCIÓN DE DATOS	Informe de intervención sobre reparos, discrepancias y omisión de la función interventora de 2022, que se emite de conformidad con lo dispuesto en los artículos 15 y 28 del RD 242/17 de 28 de abril
PLAZO Y ESTANDAR DE CUMPLIMIENTO	PLAZO DE CUMPLIMIENTO: del 1/7/2022 al 31/12/2022
	ESTÁNDAR DE CUMPLIMIENTO: - Importe total de obligaciones reconocidas en expedientes de omisión de la función interventora del segundo trimestre de 2022 si resulta inferior a a) 800.000..... 50% retribución b) 700.000.....75% " c) 600.000.....100% "
PORCENTAJE DE RETRIBUCIÓN	Este objetivo representa el 20% del total de la retribución por objetivos.

Departamento o unidad administrativa: Todos/as los empleados/as a excepción de policía local		
Objetivo n.º 3	Ejercicio: 2022	Fecha: 1/7/2022
IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADO O DE LOS INTEGRANTES DEL EQUIPO IMPLICADOS EN EL OBJETIVO	Todos/as los empleados/as de forma individual.	
DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO	<p>DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO: Inscribirse y permanecer en la lista de disponibilidad a la movilidad funcional. Mediante la inscripción el empleado/a municipal se compromete a aceptar la asignación de funciones durante el periodo de objetivos 2022 que no correspondan con su puesto de trabajo, sin percibir remuneración adicional por ello por periodo de 2 meses (retribución distinta de la productividad por objetivos).</p> <p>La previsión de retribución no afectará a cuestiones excepcionales previstas por la organización que podrá tener su propio sistema de retribución.</p> <p>Este objetivo incluye la participación en tribunales de selección, excepto abstenciones y/o recusaciones legales, que tendrán además la correspondiente retribución por asistencias.</p> <p>En la intranet se habilitará un sistema para la inscripción del personal a este sistema de voluntariado, que incluye el medio y el plazo de inscripción.</p> <p>Cuando a pesar de estar inscrita/o en este listado, el empleado/a rechace la asignación de nuevas funciones durante el periodo de objetivos 2022 se entenderá que ha incumplido el objetivo y dejará de percibir retribución alguna por este.</p>	
	DESCRIPCIÓN DE LAS TAREAS NECESARIAS PARA SU REALIZACIÓN: Figurar inscrito y permanecer en el listado de	



	<p>voluntarios para asumir nuevas funciones no comprendidas en su puesto de trabajo durante el periodo de objetivos 2022 y responder afirmativamente a los requerimientos para la prestación de estas y ejecutarlas adecuadamente.</p> <p>La percepción de esta retribución no será incompatible con la percepción de productividad por desempeño de otro puesto por sustitución o puesto de mayor categoría a partir de los indicados 2 meses iniciales.</p>
	<p>ESTIMACIÓN DE LA DIFICULTAD EN EL CUMPLIMIENTO (Alta, media, baja): media</p>
<p>JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD DEL OBJETIVO Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL</p>	<p>Este Objetivo persigue aumentar la disponibilidad de organización a la hora de atender diferentes necesidades.</p> <p>Actualmente existen en la plantilla un número elevado de vacantes de ahí que se necesite garantizar una capacidad de respuesta que permita cumplir los niveles de servicio exigidos en momento específicos.</p>
<p>INDICADORES DE CUMPLIMIENTO Y FUENTE DE OBTENCIÓN DE DATOS</p>	<p>En cuanto a las fuentes de obtención de datos: el listado de voluntarios con disponibilidad a la movilidad funcional y respecto a respuestas negativas a los requerimientos para la prestación de estos servicios se estará a los informes que a este respecto se eleven al comité.</p>
<p>PLAZO Y ESTANDAR DE CUMPLIMIENTO</p>	<p>PLAZO DE CUMPLIMIENTO: 1/7/2022 a 31/12/2022</p>
	<p>ESTÁNDAR DE CUMPLIMIENTO: 100%</p>
<p>PORCENTAJE DE RETRIBUCIÓN</p>	<p>Este objetivo representa el 35% del total de la retribución por objetivos.</p>

OBJETIVOS POLICÍA LOCAL

1.- OBJETIVO GENERAL DE DISPONIBILIDAD PARA TODA LA PLANTILLA DE LA POLICÍA LOCAL .

Departamento o unidad administrativa: POLICÍA LOCAL		
Objetivo n.º 2	Ejercicio: 2022	Fecha: 01-07-2022
IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADO O DE LOS INTEGRANTES DEL EQUIPO IMPLICADOS EN EL OBJETIVO	<p>Toda la plantilla de Policía Local (incluida la auxiliar del departamento). Agentes interinos o en formación</p> <p>EXCEPTO el agente 057, que por sentencia judicial ,se le cambia este objetivo por lo señalado al pie (*).</p>	
DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO	<p>DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO: Inscribirse y <u>permanecer</u> en la lista de la Plantilla de la Policía Local para realizar <u>servicios extraordinarios</u>, así como <u>responder afirmativamente</u> a los requerimientos para la prestación de este tipo de servicios.</p>	
	<p>DESCRIPCIÓN DE LAS TAREAS NECESARIAS PARA SU REALIZACIÓN: Estar <u>inscrito y permanecer</u> en el <u>listado de voluntarios</u> para realizar servicios extraordinarios durante el periodo de objetivos 2022 y responder afirmativamente a los requerimientos para la prestación de este tipo de servicios. Para el análisis del cumplimiento , se entenderá no alcanzado:</p> <ul style="list-style-type: none"> - el no atender a la llamada telefónica de convocatoria en el plazo de 20 minutos. - no acreditar documentalmente la imposibilidad de asistencia al refuerzo - no comunicar a la Jefatura , la disponibilidad de un sustituto al llamamiento de refuerzo en 20 minutos 	
	<p>ESTIMACIÓN DE LA DIFICULTAD EN EL CUMPLIMIENTO (Alta, media, baja): media</p>	
JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD DEL OBJETIVO Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL	<p>Este Objetivo persigue aumentar la disponibilidad de organización a la hora de atender servicios extraordinarios.</p> <p>A la Policía Local como cuerpo de seguridad, y en aplicación de la LO 2/86, le corresponden cometidos que pueden requerir la necesidad de servicios extraordinarios para garantizar una capacidad de respuesta que permita cumplir los niveles de servicio exigidos en momento específicos, por ello, se requiere tener una DISPONIBILIDAD permanente de los integrantes de la Policía Local.</p>	
INDICADORES DE CUMPLIMIENTO Y FUENTE DE OBTENCIÓN DE DATOS	<p>En cuanto a las fuentes de obtención de datos: el listado de voluntarios para realizar servicios extraordinarios y el registro de llamadas respecto a respuestas negativas a los requerimientos para la prestación de estos servicios o no respuesta a las llamadas.</p>	
PLAZO Y ESTANDAR DE	<p>PLAZO DE CUMPLIMIENTO: Periodo del programa de objetivos 2022</p>	



CUMPLIMIENTO	ESTÁNDAR DE CUMPLIMIENTO: 100%
PORCENTAJE DE RETRIBUCIÓN	Este objetivo representa el 20% del total de la retribución por objetivos.

* El agente 057 desarrollará en sustitución de este objetivo, 1 campañas mensuales en casco urbano , usuarios de las vías verdes, zonas peatonales y zona marítima (excepto vacaciones).

1-Bis.- CAMPAÑAS

Departamento o unidad administrativa: POLICÍA LOCAL		
Objetivo n.º 2- Bis	Ejercicio: 2022	Fecha: 01-07-2022
IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADO O DE LOS INTEGRANTES DEL EQUIPO IMPLICADOS EN EL OBJETIVO	El agente 057 realiza este objetivo en sustitución del objetivo de disponibilidad.	
DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO	DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO: Realización de 1 <u>campaña mensual</u> , excepto un mes por vacaciones. Como mínimo, cada campaña se realizará a 15 usuarios. Las citadas campañas le serán comunicadas y evaluadas mensualmente por el Inspector.	
	DESCRIPCIÓN DE LAS TAREAS NECESARIAS PARA SU REALIZACIÓN: Realización de <u>informes mensuales</u> por el agente 057 con identificación de los usuarios de las vías públicas a quienes se ha informado de la correspondiente campaña	
	ESTIMACIÓN DE LA DIFICULTAD EN EL CUMPLIMIENTO (Alta, media, baja): media	
JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD DEL OBJETIVO Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL	Estimular el cumplimiento de la normativa de seguridad vial y medioambiental respecto de los usuarios de la vía verde, zonas peatonales, carriles bici , zona marítima y casco urbano.	
INDICADORES DE CUMPLIMIENTO Y	Informes al supervisor evaluador sobre el resultado de cada campaña	

FUENTE DE OBTENCIÓN DE DATOS	
PLAZO Y ESTANDAR DE CUMPLIMIENTO	PLAZO DE CUMPLIMIENTO: Periodo del programa de objetivos 2022
	ESTÁNDAR DE CUMPLIMIENTO: 100%
PORCENTAJE DE RETRIBUCIÓN	Este objetivo representa el 20% del total de la retribución por objetivos

2.- CAMPAÑAS TRÁFICO DGT

Departamento o unidad administrativa: POLICÍA LOCAL		
Objetivo n.º 3	Ejercicio: 2022	Fecha: 01-07-2022
IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADO O DE LOS INTEGRANTES DEL EQUIPO IMPLICADOS EN EL OBJETIVO	Toda la plantilla de policía local (incluidos agentes interinos o en formación en el caso de que participaran en las campañas) y la auxiliar administrativa.	
DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO	DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO: Participación de la Policía Local de Almassora en las las Campañas señaladas anualmente por la DGT, y que nos comunica la JPT de Castellón	
	DESCRIPCIÓN DE LAS TAREAS NECESARIAS PARA SU REALIZACIÓN: suscripción, planificación, ejecución, desarrollo, evaluación, tramitación de sanciones e informes, así como el análisis estadístico de las Campañas	
	ESTIMACIÓN DE LA DIFICULTAD EN EL CUMPLIMIENTO (Alta, media, baja): media	
JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD DEL OBJETIVO Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL	Estimular el cumplimiento de la normativa de seguridad vial y colaborar con la DGT en la reducción de siniestralidad Actualmente se suscriben y se participa en menos del 40% de las campañas	
INDICADORES DE CUMPLIMIENTO Y FUENTE DE OBTENCIÓN DE DATOS	La participación en el 80% de las campañas previstas por DGT y coincidentes con el periodo de evaluación de objetivos. El informe de suscripción y adhesión a la campaña, y los informes remitidos tras cada campaña a la JPT	
PLAZO Y ESTANDAR DE CUMPLIMIENTO	PLAZO DE CUMPLIMIENTO: Periodo del programa de objetivos 2022	
	ESTÁNDAR DE CUMPLIMIENTO: 100% de las campañas de la DGT coincidentes con el periodo a evaluar los objetivos.	
PORCENTAJE DE	Este objetivo representa el 35 % del total de la retribución por	



RETRIBUCIÓN

objetivos

Motivación legal:

A la Policía Local como cuerpo de seguridad, según la L. O. 2/86 y la Ley Valenciana de Ley 17/17 Coordinación le corresponden cometidos de ordenar, señalar y dirigir el tráfico en el casco urbano, de acuerdo con lo establecido en las normas de circulación y por lo tanto la gestión regulación y organización de tráfico en las vías urbanas y también instruir los accidentes de tráfico que se produzcan

La coordinación interadministrativa como principio básico de actuación, nos obliga a colaborar con quien tiene la competencia normativa de gestión general del tráfico que es la DGT y participar, en la medida de las posibilidades de cada municipio, en aquellas campañas que se establezcan.

SEGUNDO.- Fijar en 179.579'79 € la cantidad global máxima a distribuir entre los empleados municipales por cumplimiento del plan de objetivos correspondiente a 2022 que se aprueba, aplicando los criterios de distribución recogidos en el artículo quinto del Reglamento, que se recogen a continuación:

-una cantidad máxima para retribuir los objetivos generales de la organización que se fija en un 30% de la cantidad máxima asignada para el plan de objetivos de 2022, correspondiendo en consecuencia como máximo 341'77 € para cada empleado.

- una cantidad máxima para retribuir la consecución de los objetivos individuales o de equipo que se contiene en el plan anteriormente transcrito del 70% de dicha cantidad, distribuida aplicando, como máximo en caso de que se verifique la consecución de los objetivos fijados, un porcentaje que corresponda a las retribuciones de cada empleado excluida la antigüedad.

TERCERO.- Fijar, de conformidad con la disposición adicional del reglamento, con carácter general del 1 de julio al 31 de diciembre de 2022 el periodo en que se deben cumplir los objetivos aprobados, para poder ser abonada la productividad por objetivos aplicando los criterios que se recogen en el punto anterior de la presente resolución. El resto de plazos contenidos en el reglamento se adaptaran proporcionalmente en función de la duración de la implantación del plan 2022.

Igualmente se resuelve que si a fecha 15 de noviembre de 2022 no se han establecido nuevos objetivos para 2023 quedarán prorrogados los de 2022 con las adaptaciones correspondientes para su aplicación al ejercicio 2023.

CUARTO.- Ampliar el plazo de presentación de la justificación de los objetivos 2022 hasta el 28 de febrero de 2023.

QUINTO.- Publicar el Plan aprobado en la intranet municipal, en el portal de transparencia y demás publicaciones que correspondan.

SEXTO.- Contra la presente resolución que es definitiva en la vía administrativa, se podrá interponer potestativamente recurso de reposición ante el mismo órgano que ha dictado el acto. El

plazo para su interposición será de un mes contado a partir del día siguiente de la notificación de la presente resolución. Asimismo podrá interponer directamente, sin necesidad de utilizar el recurso de reposición, recurso contencioso-administrativo, a su elección, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Castellón, o ante el juzgado o el Tribunal en cuya circunscripción tenga aquel su domicilio, siempre y cuando pertenezca a la circunscripción del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, dentro del plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la recepción de esta notificación, según establecen los artículos 114 y 123 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las administraciones públicas y 8, 14 y 46 de la Ley 29/1998, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso o acción que estime procedente.

*

Por el servicio,

Adjunta de sección de Recursos Humanos

Marta López Segura

Diligencia para hacer constar que la resolución que antecede ha sido incluida en el Libro de Resoluciones de la Alcaldía.

Almassora, a 27 de junio de 2022
L'alcaldessa

El secretario

Mercedes Gali Alfonso

Ignacio Martínez Vila