



# Secretaria

ÀMBIT  
D'ADMINISTRACIÓ  
GENERAL

MEMÒRIA 2022

AJUNTAMENT DE  
PALAFRUGELL

# Índex

---

## 1. Àrea de Secretaria

### 1.1. Organització

- 1.1.1 Organització política
  - a) Òrgans col·legiats i resolucions alcaldia
  - b) Ordenances i reglaments
  - c) Processos electorals
  
- 1.1.2 Organització administrativa
  - a) Implantació de sistemes de teletreball
  - b) Negociació amb la representació del personal
  - c) Protocols i circulars
  - d) Altres projectes

### 1.2. Recursos Humans

- 1.2.1 Selecció de personal
- 1.2.2 Formació continuada
- 1.2.3 Prevenció de riscos laborals

### 1.3 Avaluació i planificació

- 1.3.1 Indicadors
- 1.3.2 Projectes de futur

## 1. Àrea de Secretaria

L'Àrea de Secretaria, que forma part de l'Àmbit d'Administració General, és aquella encarregada de donar suport als òrgans de govern en matèria d'organització, assessorament legal preceptiu i gestió dels recursos humans.

a) En matèria d'organització desenvolupa dues funcions principals:

- Gestió administrativa dels òrgans de govern decisoris de l'Ajuntament (Junta de govern local i Ple), així com altres òrgans complementaris de caràcter deliberant (Comissió informativa d'administració general, Comissió del nomenclàtor,...).

- Assessorar els òrgans de govern per millorar l'organització administrativa, ja sigui a través de la planificació dels recursos humans, de la gestió dels processos de canvi organitzatiu o desenvolupament d'equips de treball, entre altres.

La Secretaria també és la responsable de la gestió municipal dels processos electorals, ja siguin per eleccions estatals, autonòmiques, locals o agràries.

b) En matèria d'assessorament legal preceptiu l'Àrea de Secretaria, a través del titular del lloc de treball Secretari/a municipal exerceix les funcions reservades previstes a l'article 3.3 del Reial Decret 128/2018, de 16 de març, pel qual es regula el règim jurídic dels funcionaris d'Administració Local amb habilitació de caràcter nacional.

c) Gestió de recursos humans. Aquest bloc inclou la gestió de la relació laboral o estatutària dels empleats públics, nòmina, gestió de sol·licituds del personal, selecció de personal, altes i baixes laborals, relació amb la Seguretat Social, relació amb els representants del personal, la prevenció de riscos laborals, etc.

El personal adscrit és: el Secretari/a municipal, que té acumulat al lloc de treball de coordinador de l'Àmbit d'Administració General, 1 Tècnic/a Superior d'Organització i RH, que és el/la cap de l'àrea, 2 Tècniques de Recursos Humans, 3 Administratius/ves i 1 Auxiliar Administratiu/va.

## 1.1. Organització

### 1.1.1 Organització política

#### a) Òrgans col·legiats i resolucions alcaldia

Al llarg de l'any 2022 s'han celebrat les següents sessions ordinàries i extraordinàries:

Òrgan col·legiat	Sessions ordinàries i extraordinàries	Total
Ple Corporatiu	12 ordinàries + 3 extraordinàries	15
Junta de Govern Local	50 ordinàries + 2 extraordinàries	52
Junta de Portaveus	12 ordinàries + 1 extraordinària	13
Comissió Informativa d'Administració General, Economia i Hisenda	12 ordinàries + 1 extraordinària	13
Fundació Palafrugell – Gent Gran	1 ordinària + 2 extraordinàries	3
Consorti Fraternal – Mercantil	1 ordinària + 1 extraordinària	2
Patronat del Museu del Suro	2 ordinàries	2

Segons consta en els llibres de Resolucions d'Alcaldia, les dades estadístiques dels darrers anys són les següents:

Any	Total resolucions
2022	2.614
2021	2.412
2020	2.158
2019	2.707
2018	2.715
2017	2.834

#### b) Ordenances i reglaments

Al llarg de 2022 es va finalitzar la tramitació de l'aprovació de tres Reglaments i una Ordenança, que havien estat iniciats durant el 2021:

##### - Reglament del Mercat diari

El Plenari del dia 30 de novembre de 2021 va aprovar inicialment l'avantprojecte de Reglament del Mercat Diari de Palafrugell.

L'aprovació definitiva i el text íntegre del Reglament es va publicar en el BOP número 31, de data 15 de febrer de 2022.

##### - Reglament del Consell Escolar Municipal

El Ple de l'Ajuntament de data 21 de desembre de 2021 va aprovar inicialment la modificació del Reglament del Consell Escolar Municipal.

L'aprovació definitiva de la modificació i el text íntegre del Reglament es va publicar en el BOP número 40 de 28 de febrer de 2022.

##### - Reglament de Participació ciutadana

La Junta de Govern local de data 11 de novembre de 2021 va aprovar la creació de la Comissió redactora per a la modificació del Reglament de Participació ciutadana de l'Ajuntament de Palafrugell.

L'aprovació definitiva de la modificació i el text íntegre del Reglament es va publicar en el BOP número 91, de data 12 de maig de 2022.

- Ordenança sobre la tinença, el benestar i la protecció dels animals

La Junta de Govern local de data 11 de novembre de 2021 va aprovar la creació de la Comissió redactora de l'Ordenança sobre la tinença, el benestar i la protecció dels animals.

L'aprovació definitiva de la modificació i el text íntegre de l'Ordenança es va publicar en el BOP número 158, de data 19 d'agost de 2022.

Continua en el mateix estat la tramitació de la següent Ordenança:

- Ordenança de la via pública

La Junta de Govern local de data 2 de setembre de 2021 va aprovar la creació de la Comissió redactora per a la modificació de l'Ordenança de la via pública.

La tramitació de l'Ordenança continua estant aturada en el procés participatiu.

I es va iniciar la tramitació de quatre ordenances i reglaments més, un dels quals continua la seva tramitació durant el 2023:

- Ordenança d'Acolliment Civil

La Junta de Govern local de data 12 de maig de 2022 va aprovar la creació de la Comissió redactora de l'Ordenança d'Acolliment Civil.

L'aprovació definitiva de la modificació i el text íntegre de l'Ordenança es va publicar en el BOP número 157, de data 18 d'agost de 2022.

- Ordenança de Civisme i Convivència

La Junta de Govern local de data 7 d'abril de 2022 va aprovar la creació de la Comissió redactora per a la modificació de l'Ordenança de Civisme i Convivència.

L'aprovació definitiva de la modificació i el text íntegre de l'Ordenança es va publicar en el BOP número 123, de data 29 de juny de 2022.

- Reglament de Teletreball

La Junta de Govern local de data 26 de maig de 2022 va aprovar la creació de la Comissió redactora del Reglament de Teletreball de l'Ajuntament de Palafrugell.

L'aprovació definitiva de la modificació i el text íntegre del Reglament es va publicar en el BOP número 178, de data 16 de setembre de 2022.

- Reglament del Consell d'Adolescents

La Junta de Govern local de data 6 d'octubre de 2022 va aprovar la creació de la Comissió redactora del Reglament del Consell d'Adolescents.

L'aprovació inicial del Reglament es va fer en el Ple ordinari de 25 d'octubre de 2022 i es va publicar al BOP número 213 de data 8 de novembre de 2022.

### c) Processos electorals

L'Ajuntament és responsable de la logística dins el municipi del procés electoral. En aquest sentit, la seves funcions principals són fer el sorteig dels membres de les meses, preparar els col·legis electorals, donar assessorament als membres de les meses en la seva funció, fer el seguiment de la participació, i comunicar els resultats a l'organisme que ha convocat les eleccions.

El secretari municipal també actua com a delegat de la Junta Electoral de Zona al municipi.

L'elecció dels membres de les meses es fa a través d'un Ple obert al públic i a través d'una aplicació informàtica que facilita l'organisme que convoca de les eleccions. Participen en el sorteig tots els electors empadronats en el municipi que saben llegir i escriure, si bé, en el cas dels presidents de Mesa, han de tenir estudis de batxillerat o formació professional de segon grau.

L'Ajuntament també s'encarrega de la preparació dels col·legis electorals, d'assegurar que hi ha el material necessari. El personal municipal designat a l'efecte fa les funcions de representació de l'administració electoral i es desplaça als col·legis per donar suport a les meses electorals.

Durant l'any 2022 no s'ha dut a terme cap procés electoral.

### 1.1.2 Organització administrativa

L'organització administrativa és el conjunt d'òrgans i dependències en què s'estructuren les administracions públiques i, en aquest sentit, l'Ajuntament de Palafrugell. Les normes d'organització determinen les competències i els principis de relació entre els diferents òrgans.

Així doncs, quan parlem d'organització administrativa també parlem de la modificació i extinció d'aquestes normes, la distribució de competències i funcions, dels principis i tècniques per gestionar els conflictes, la jerarquia i la coordinació d'unes unitats respecte d'altres.

Pel que fa a l'Organització Administrativa, durant el 2022 s'ha estat treballant en els següents projectes:

#### a) Implantació de sistemes de teletreball

Un cop passat el primer període de pandèmia que va forçar l'organització a implementar sistemes de teletreball, i davant les modificacions normatives en aquesta matèria, es duen a terme els treballs per tal d'implementar el teletreball com una forma de prestació ordinària del servei per al personal de l'Ajuntament, més enllà de la situació de crisi sanitària.

Mitjançant el Reial decret llei 29/2020, de 29 de setembre, es modifica el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, introduint un nou article, 47bis, relatiu al teletreball. Entre d'altres aspectes, aquest article recull el teletreball com una modalitat de prestació de serveis que es pot desenvolupar fora de les dependències de l'Administració i compatible amb la modalitat presencial de prestació del servei.

En aquesta línia durant el 2021 es van dur a terme dos accions: una prova pilot de sistema de teletreball i la redacció de la proposta de reglament de teletreball.

Durant l'any 2022, en relació a la redacció, negociació i aprovació del Reglament de Teletreball, es realitzen els següents tràmits:

- En data 26 de maig de 2022, la Junta de Govern Local de l'Ajuntament va adoptar l'acord d'iniciar l'expedient per a la redacció del Reglament de Teletreball de l'Ajuntament de Palafrugell, i crear la Comissió d'estudi per la redacció del Reglament de Teletreball de l'Ajuntament de Palafrugell.
- En data 10 de juny de 2022, la Mesa general de negociació de matèries comunes aprova el Reglament de Teletreball de l'Ajuntament de Palafrugell, i proposa al Ple Municipal la seva aprovació.
- En data 21 de juny de 2022, es reuneix i es declara constituïda la Comissió d'estudi per a la redacció de l'avantprojecte del Reglament de Teletreball de l'Ajuntament de Palafrugell, creada mitjançant acord de la Junta de Govern de data 26 de maig de 2022. En aquesta reunió es fa la proposta de text del Reglament per a la seva aprovació en el Ple de l'Ajuntament de Palafrugell.
- La sessió del Ple de l'Ajuntament del dia 28 de juny de 2022 va adoptar l'acord aprovant inicialment l'avantprojecte de Reglament de Teletreball de l'Ajuntament

de Palafrugell, d'acord amb el text de la Comissió redactora i sotmetent-lo a informació pública per un termini de 30 dies hàbils, mitjançant anunci publicat en el BOP i en el DOGC.

Un cop aprovat pel Ple de l'Ajuntament, es va obrir el termini de presentació de sol·licituds per aquells treballadors/es que, tenint en compte que el seu lloc de treball fos susceptible de prestar serveis en modalitat de teletreball, volguessin adherir-se a aquesta modalitat.

A tal efecte, es va enviar el dia 8 de setembre de 2023 un correu electrònic a tot el personal, indicant l'apartat de la Intranet on trobarien el Reglament de Teletreball i la documentació i informació necessària per poder fer el tràmit corresponent.

Per l'any 2023, està previst resoldre les sol·licituds de teletreball presentades.

La regulació de la prestació de serveis en modalitat de teletreball persegueix els següents objectius:

- Impulsar i fomentar el treball en termes d'objectius i no de temps de presència en el centre de treball.
- Augmentar el compromís amb la qualitat de la feina i potenciar la productivitat.
- Disminuir l'absentisme laboral.
- Millorar els processos de treball de l'Ajuntament.
- Reduir costos a través de la optimització d'espais i altres mesures.
- Contribuir a elaborar metodologies i programes d'avaluació de l'acompliment dels empleats públics.
- Avançar en la modernització, digitalització i connectivitat de l'administració.
- Contribuir a la culturització digital de l'organització.
- Augmentar el compromís i el nivell de motivació personal.
- Conciliar la vida personal i familiar a través de la flexibilitat per a realitzar el treball des del domicili, sempre sense disminuir la quantitat i qualitat del servei.
- Disminuir el temps de desplaçament i contribuir a la reducció d'emissions de gasos.
- Utilitzar el teletreball com a mecanisme de prevenció de riscos laborals davant d'emergències sanitàries.

## b) Negociació amb la representació del personal

Durant aquest 2022 s'han assolit els següents acords en el marc de la **Mesa General de Negociació de Matèries Comunes** de l'Ajuntament de Palafrugell:

Any i núm. acord	Nom Acord
Acord 1/2022	Modificació 2 fitxes LLT, creació de 3 fitxes LLT, eliminació de 2 fitxes de LLT (MGN 22/03/22)
Acord 2/2022	Aprovació fitxa 1 nou LLT i modificació 1 fitxa (MGN 15/03/22).
Acord 3/2022	Dia de permís adicional coincidència de festiu en dissabte. (MGN 11/05/22)
Acord 4/2022	Aprovació Reglament Teletreball (MGN 25/05/22)
Acord 5/2022	Modificació 2 fitxes LLT i descripció i valoració 1 nou LLT (MGN 17/06/22)
Acord 6/2022	Modificació 1 fitxa LLT, descripció, valoració d'1 LLT i supressió 3 LLT (MGN 14/09/22)
Acord 7/2022	Criteris convocatòria concurs - oposició procés d'estabilització



	(MGN 14/11/22)
Acord 8/2022	Criteris convocatòria concurs procés d'estabilització (MGN 14/11/22)
Acord 9/2022	Establiment jornada anual i horaris treball 2022 (MGN 15/11/22)

Durant aquest 2022 s'han assolit els següents acords en el marc de la **Mesa de Negociació del Personal Funcionari** de l'Ajuntament de Palafrugell:

Any i núm. acord	Nom Acord
Acord 1/2022	Establiment jornada i quadrant de treball Policia Local 2022 (MNF 4/02/22)

Així mateix, el mes de desembre de 2021 es va iniciar iniciat el procés de debat, treball i negociació del nou conveni col·lectiu i pacte de condicions de treball. Les reunions realitzades durant el 2022 han estat les següents:

Mesa Negociació del Personal Funcionari:

- 22 d'abril de 2022
- 10 de juny de 2022
- 1 de juliol de 2022

Comissió Negociadora del Personal Laboral:

- 22 d'abril de 2022
- 10 de juny de 2022
- 1 de juliol de 2022

Mesa General de Negociació de matèries comunes:

- 14 de gener de 2022
- 21 de gener de 2022
- 6 de maig de 2022
- 20 de maig de 2022
- 17 de juny de 2022
- 7 d'octubre de 2022
- 21 d'octubre de 2022
- 28 d'octubre de 2022
- 4 de novembre de 2022

Bona part de l'activitat negocial del 2023 s'ha centrat en la negociació del nou Pacte de Condicions de Treball del personal funcionari i el Conveni Col·lectiu del personal laboral. Per abordar aquesta matèria s'han dut a terme:

- 3 reunions de la Comissió negociadora del personal laboral
- 3 reunions de la Mesa de negociació del personal funcionari
- 9 reunions de la Mesa General de Negociació

Fins al moment s'han treballat les següents matèries, valorant els aspectes en els que hi havia coincidència entre la part social i l'Ajuntament i aquells punts en els que hi havia punts de partida o desacords inicials:

- Estructura del nou Conveni i Pacte
- Disposicions generals
- Ordenació del temps de treball
- Vacances
- Permisos i llicències
- Excedències
- Ordenació dels Recursos Humans

- Selecció de personal, provisió i mobilitat
- Formació

Durant el 2023 es continuarà amb la negociació del nou Conveni i Pacte.

### c) Protocols i circulars

Durant aquest 2022 s'han tramitat diverses circulars en relació al personal de la corporació sobre la temàtica següent:

Any i núm.circular	Nom circular
Circular 1/2022	Protocol de tramitació de subvencions de l'Ajuntament de Palafrugell i els seus ens institucionals.
Circular 2/2022	Protocol del procediment per a l'aprovació i la formalització de convenis de col·laboració de l'Ajuntament de Palafrugell i els seus ens institucionals.
Annex a la circular 2/2022	Què són els convenis de col·laboració?

### d) Altres projectes

#### ■ Cartes de serveis

Les cartes de serveis són una eina de gestió de la qualitat per millorar l'activitat de prestació pública i un instrument de comunicació a través del qual l'Administració informa a la ciutadania dels serveis que els ofereix, els compromisos i estàndards de qualitat que assumeix en la seva prestació, i els drets i obligacions que els assisteixen.

Conjuntament amb l'àrea de Govern Obert i les àrees que tenien redactada la seva carta de serveis, durant el 2022 s'ha fet la revisió de continguts i actualització, i s'han realitzat els treballs per a la definició de la imatge, disseny i maquetació.

Està previst que durant el 2023 s'aprovin i publiquen les cartes de serveis de l'Àmbit de Serveis a les Persones i l'Àmbit d'Administració General. I s'iniciïn els treballs per a la redacció i aprovació de la resta d'àmbits.

#### ■ Agenda 2030. Objectius de desenvolupament sostenible (ODS)

El mes de març de 2022 va encarregar a l'empresa Agenda 2030, l'execució de la formació, diagnosi i elaboració del Pla d'alineament de l'Agenda 2030 – ODS (Objectius de Desenvolupament Sostenible) amb la voluntat d'incorporar propostes vinculades als reptes ambientals i socials actuals i, en aquesta línia, iniciar una tasca per analitzar l'alineament de les polítiques municipals amb els Objectius de Desenvolupament Sostenible i formar al personal en aquesta matèria tot difonent el nou marc internacional.

El mes de maig de 2022 es va dur a terme la formació adreçada a càrrecs electes, comandaments i personal tècnic de l'Ajuntament de Palafrugell, amb l'objectiu de disposar de coneixement sobre l'Agenda 2030 i els ODS com a

marc de desenvolupament de polítiques socioeconòmiques i ambientals i disposar d'una metodologia de treball per incorporar els ODS en les actuacions municipals.

El mes de juny de 2022 es van dur a terme les entrevistes a les persones responsables de les diferents àrees de l'Ajuntament per tal de fer la diagnosi de l'alineament de les polítiques locals de Palafrugell a l'Agenda 2030 i als ODS.

L'octubre de 2022 l'empresa encarregada dels treballs fa entrega del Pla d'Implementació de l'Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible de les Nacions Unides a Palafrugell. Document que figura a l'expedient número 1/2021 dels tipus Plans locals i estratègics ("Agenda 2030 – Objectius de desenvolupament sostenible")

Aquest es un projecte que s'ha impulsat conjuntament amb diverses àrees i serveis municipals (Àrea de Govern Obert, Àrea de Medi Ambient, Àrea de Benestar Social i Ciutadania, Servei d'Alcaldia) i en la que hi participen totes les àrees de l'Ajuntament.

De cares a 2023 està previst iniciar els treballs per a la implementació dels ODS en les actuacions i polítiques municipals i constituir l'equip de coordinació de la implementació dels ODS, o grup motor que s'encarregarà de:

- Establir un pla i cronograma de treball i fer-ne el seguiment.
- Convocar i facilitar les reunions de treball
- Establir, mantenir i actualitzar l'espai virtual de seguiment del projecte
- Programar la formació al personal tècnic

#### ■ Codi ètic

Un codi ètic constitueix un marc ètic comú per al conjunt de persones que treballen a una organització, en aquest cas a l'Ajuntament de Palafrugell.

L'objectiu principal d'un codi ètic és orientar l'actuació dels servidors públics des de la clau dels valors, reforçant d'aquesta manera la integritat de llur actuació i contribuint així a impulsar la millora del servei públic, la millora de la qualitat democràtica, i la recuperació de la confiança de la ciutadania en les seves institucions.

En col·laboració amb l'àrea de Govern Obert s'ha iniciat el projecte d'elaboració del Codi ètic del personal al servei de l'Ajuntament. Aquest projecte consta de 3 fases:

1. Formació interna
2. Redacció de la proposta de Codi ètic
3. Negociació i aprovació del Codi ètic

El segon semestre del 2022 s'ha dut a terme la primera fase, de formació interna, adreçada a 3 col·lectius:

- L'Equip de govern de l'Ajuntament de Palafrugell, amb l'objectiu de compartir i identificar la seva contribució en l'elaboració d'aquest instrument.
- El conjunt de comandaments i personal tècnic de l'Ajuntament, amb l'objectiu de valorar l'impacte d'un codi ètic a l'activitat professional dels

- comandaments i tècnics de l'ajuntament i conèixer el procediment per a l'elaboració d'un codi ètic a través de la solució de diferents situacions.
- A la resta de personal de l'Ajuntament, amb la finalitat de conèixer els elements que conformen un codi ètic i l'impacte del codi ètic en el lloc de treball.

La previsió és continuar executant el projecte durant el 2023 amb la configuració d'un grup de treball redactor format per personal de l'Ajuntament que tingui en compte les diferents perspectives que conformen l'organització.

#### ■ Millora del programa de gestió de recursos humans

Durant aquest 2022 s'han realitzat treballs per a l'actualització i millora del programa de gestió de recursos humans. Fonamentalment en dos àmbits:

- Diverses adequacions a la normativa vigent, especialment en matèria de cotització a la Seguretat Social.
- Parametrització del seguiment de la formació realitzada pel personal en horari laboral.

#### ■ Execució i difusió del II Pla d'Igualtat Intern:

L'any 2021 és aprovar per part del Ple de l'Ajuntament de data 30 de novembre, la diagnosi i el Pla d'acció d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones de l'Ajuntament de Palafrugell, on es recullen totes les mesures que cal dur a terme per millorar la situació d'igualtat entre la plantilla de l'Ajuntament.

El Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Palafrugell s'estructura en 6 eixos d'acció:

- Eix 1: Organització, distribució, representativitats del personal de l'Ajuntament.
- Eix 2: Contractacions i retribucions.
- Eix 3: Selecció, formació, promoció i desenvolupament.
- Eix 4: Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- Eix 5: Llenguatge i imatge no sexista
- Eix 6: Salut laboral.

Durant el 2022 s'han dut a terme les següents accions, en 4 dels 6 eixos que contempla el Pla:

#### Eix 1.

EIX 1		ORGANITZACIÓ, DISTRIBUCIÓ I REPRESENTATIVITAT DEL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT		
OBJECTIU GENERAL				
Objectiu específic	Accions	Resultat esperat qualitatiu	Resultat esperat quantitatiu	Resultat Obtingut 2022
1.1. Equiparar el nombre d'homes i dones que representen al personal de l'Ajuntament en les diferents categories	Dotar de major transparència i regulació dels processos de selecció futurs dels i les caps d'àrea assegurant la participació en tots els Tribunals de personal extern a l'Ajuntament així com instant a participar a la del persona.*	Maximitzar la transparència i la qualitat dels processos selectius.	Entre el 80%-100% dels tribunals constituïts amb presència de personal extern	90,45%

\*D'acord amb la nova jurisprudència, la representació del personal no pot estar present a les sessions dels Tribunals de selecció.

Eix 3

EIX 3		SELECCIÓ, FORMACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT		
OBJECTIU				
Objectiu específic	Accions	Resultat esperat qualitatiu	Resultat esperat quantitatiu	Resultat Obtingut 2022
3.2. Constituir un equip humà de selecció de personal mixt i igualitari	Assegurar la paritat en els tribunals de selecció	Garantir la paritat en els òrgans de selecció de personal i provisió de llocs de treball	100% dels tribunals paritaris (amb una proporció de 60%-40% com a mínim)	33,33%
3.3. Fomentar la incorporació de la perspectiva de gènere i la consciència de la igualtat entre homes i dones, a través de formació, al personal de l'Ajuntament	Desenvolupar una formació específica per promoure coneixements en matèria de prevenció i actuació en cas d'assetjament sexual i/o per raó de sexe amb assistència obligatòria per a tota la plantilla.	Incrementar el coneixement i la sensibilització del personal en matèria de gènere, igualtat i prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual.	4 hores anuals / assistència anual equivalent al 20% del personal	Curs de 2 hores - 38 assistents - (equivalent al 12,38% del personal)
	Difusió del <i>Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic</i> mitjançant l'enviament per correu electrònic a tota la plantilla així com la publicació a la intranet.	Incrementar el coneixement del personal sobre el Protocol d'assetjament	Rebre un nombre de visites anuals equivalent al 20% del nombre de personal al servei de l'Ajuntament durant aquell any	9 visites (equivalent al 2,93% del personal)

Eix 4

EIX 4		CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL		
OBJECTIU				
Objectiu específic	Accions	Resultat esperat qualitatiu	Resultat esperat quantitatiu	Resultat obtingut 2022
4.2. Integrar l'opció del Teletreball com a forma de prestació de serveis combinada amb el treball presencial.	Aprovació d'un Reglament de Teletreball de l'Ajuntament de Palafrugell	Fomentar la modalitat de teletreball com una forma efectiva i eficient de prestació del servei.	100 persones s'acullen al teletreball amb una proporció paritària (mínim 60%-40%)	65 persones han sol·licitat teletreball el 2022 (70% de dones i 30% homes)
	Disposar d'un apartat a la Intranet específic per al teletreball, amb les mesures, reglamentació, documentació i recursos disponibles.	Dotar d'eines per a una correcta prestació dels serveis en modalitat de teletreball	300 visites anuals a l'apartat de Teletreball de la Intranet.	1.402 visites

Eix 6

EIX 6	SALUT LABORAL			Resultat obtingut 2022
OBJECTIU				
Objectiu específic	Accions	Resultat esperat qualitatiu	Resultat esperat quantitatiu	
6.1. Valorar els treballs que realitzen homes i dones.	Detectar i implementar les mesures d'adaptació dels llocs de treball	Realitzar les adaptacions del lloc de treball necessàries	100% d'adaptacions realitzades respecte les sol·licitades o necessàries	10 adaptacions realitzades (el 100% de les sol·licitades o detectades com a necessàries)
6.2. Avaluar les condicions de treball i els riscos laborals als que s'exposa el personal de l'Ajuntament.	Dotar de mitjans i recursos a la plantilla per tal de reduir possibles baixes (adaptació ergonòmica, formació risoteràpia, mindfullnes laboral, etc. )	Millorar les condicions de salut: psicosocials, ergonòmiques de la plantilla. Reducció del nombre de baixes laborals	Reducció de baixes 2% durant tot el període d'execució del Pla	Del 2021 al 2022 s'han reduït les baixes per Malaltia comuna o accident no laboral en un 4,6%

■ Procés d'integració de la plantilla.

L'any 2022 s'ha portat a terme el procés d'integració de la plantilla. La Plantilla de l'Ajuntament de Palafrugell tenia definides algunes places excessivament detallades, fet que podia comportar un seguit d'inconvenients, entre ells:

- Dificultar la mobilitat en aquells casos que una persona la sol·liciti.
- Dificultar la gestió del personal en el cas que es modifiqués o se suprimís algun servei.
- Reduir la flexibilitat i la polivalència de la plantilla

Per rectificar aquesta situació es van crear, a la Plantilla de Personal, un seguit de places de nova creació a les quals integrar algunes de les places existents que per excessivament concretes, es van declarar a extingir. Aquest procés ha estat un procés voluntari, sense conseqüències econòmiques ni modificació de la categoria laboral de la persona finalment integrada a la nova plaça.

Per explicar i donar difusió d'aquest procés, es va mantenir una reunió amb tota la plantilla de l'ajuntament el dia 27 de maig de 2022. Al marge d'aquesta reunió, també s'han mantingut reunions amb aquelles persones que ho han sol·licitat per aclarir tots aquells aspectes que podrien ocasionar dubtes. S'han realitzat tant reunions per àrees com reunions individuals.

Per Resolució d'alcaldia 2022/1357 de data 15 de juliol de 2022, es van aprovar les bases reguladores del procediment d'integració i es va convocar un termini de presentació de sol·licituds de 4 mesos, finalitzant aquest en data 30 de novembre de 2022. No obstant, per Resolució d'alcaldia 2022/ 2332 de data 29 de novembre de 2022, es van modificar les bases del procediment i es va ampliar el termini de presentació de sol·licituds, fins a data 31 de gener de 2023.

Per concloure, durant aquest període de tramitació del procés d'integració de la plantilla han sol·licitat prendre part 31 treballadors/es, dels 53 susceptibles a acollir-se.

■ Revisió i actualització de la Intranet de l'Ajuntament:

Amb l'objectiu d'actualitzar i fer més accessible i útil la Intranet de l'Ajuntament, s'ha iniciat, en col·laboració amb l'àrea de Govern Obert, el procés de revisió, reforma i actualització de la Intranet, tant pel que fa a la seva estructura com als continguts.

La Intranet de l'Ajuntament és l'eina interna de la que ens hem dotat per establir un canal de comunicació de tota aquella informació que afecta directament als treballadores i treballadores de l'Ajuntament. Així com el repositori i eina de consulta sobre procediments comuns, instruccions i protocols, eines de treball compartides, etc.

Els objectius específics del projecte són:

- Millorar la navegació de manera que sigui més intuïtiva i ens dugui més fàcilment a la informació que cerquem. En definitiva optimitzar la gestió de la documentació i dels continguts d'interès per la plantilla de l'Ajuntament.
- Canviar el concepte d'intranet com espai exclusiu per a la reposició i emmagatzematge de documents i convertir-lo en un espai on el personal pugui trobar la resposta als dubtes que li poden sorgir en motiu de la seva relació laboral amb l'Ajuntament

La intranet ha d'esdevenir, tant pel personal de nou ingrés com per aquell que ja fa temps que està treballant a l'Ajuntament, un espai de referència de gestió del coneixement de l'organització, i que aquest coneixement es trobi ordenat i sigui útil pel desenvolupament de la feina diària així com per conèixer els diferents processos i informació d'interès com a personal de l'Ajuntament.

Durant tot el 2022 s'ha estat treballant en:

- l'elaboració de continguts seguint les àrees temàtiques definides a l'inici del projecte
- l'ajust del nou disseny als continguts per tal de presentar la informació de manera accessible

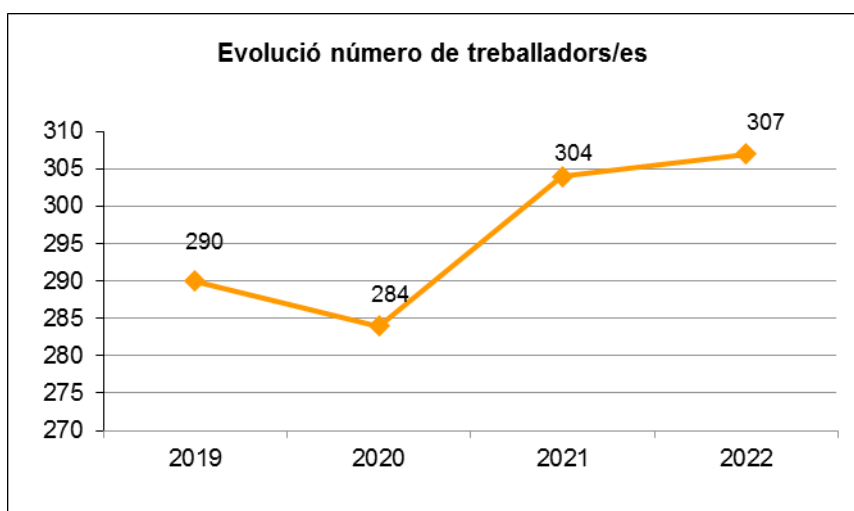
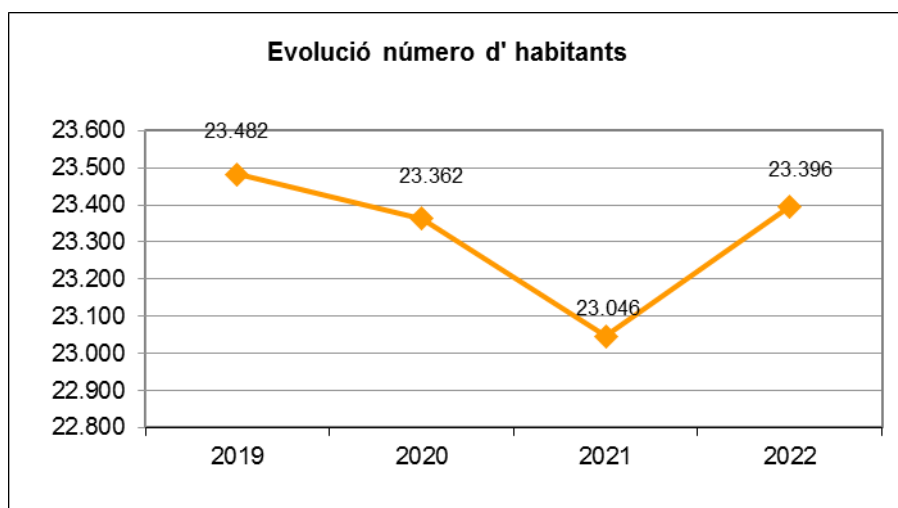
Està previst que a mitjans de l'any 2023 aquest projecte ja estigui finalitzat, i es faci la presentació de la nova intranet corporativa.

## 1.2. Recursos Humans

Pel que fa a la gestió dels recursos humans hi ha dues dades rellevants a tenir en compte, d'una banda els habitants del municipi i de l'altre el número de treballadors i treballadores de l'administració local durant aquests darrers quatre anys.

Totes dues dades estan referenciades a data 31 de desembre de l'any en concret.

Any	Núm. habitants	Núm. treballadors
2022	23.396	307
2021	23.046	304
2020	23.362	284
2019	23.482	290



Pel que fa a l'evolució del número de treballadors/es s'ha de tenir en compte que la dada de 2022 (a 31 de desembre) està ajustada al nombre final d'efectius, tenint en compte que estan inclosos 5 efectius incorporats a través de contractació temporal, per donar el servei de la Fàbrica de Juguines durant les festes de Nadal.



## 1. 2. 1 Selecció de personal

Durant el 2022 s'han dut a terme un total de 41 processos de selecció, incorporant la constitució de borsa de treball temporal en 3 d'ells, i de borsa de treball temporal exclusivament en 8 processos. Val a dir que només es proposa la constitució de borsa de treball en aquelles seleccions que es considera útil per a una gestió més àgil de les necessitats de personal temporal.

	2019	2020	2021	2022
<b>Processos selectius</b>	28	22	54	41
<b>Borses de treball</b>	4	2	11	11

El nombre de processos realitzats durant el 2022 ha disminuït respecte a l'any anterior en un 2,4%. Malgrat aquesta reducció en el nombre de processos executats respecte a l'any anterior, es constata que s'han dut a terme una mitjana de 3,5 processos selectius cada mes.

D'altra banda, durant el darrer trimestre de 2022 s'han negociat els criteris que han de regir les bases dels processos selectius per a l'estabilització del treball temporal, que afecta a 18 places. I s'ha redactat, aprovat i publicat les bases de tots aquests processos.

Els processos selectius realitzats durant el 2022 han estat:

<b>Processos selectiu personal fix</b>	<b>Finalització termini presentació sol·licituds</b>
Promoció interna 3 places Administratiu/va	octubre 2021
Promoció interna tècnic/a especialista en comunicació	gener
Promoció interna tècnic/a superior de serveis a les persones	febrer
Subaltern/a - Conserge d'Equipament (50% jornada) i Borsa de treball temporal de Conserge d'Equipament	abril
Promoció interna d'una plaça de Caporal de la Policia Local	juliol
Promoció interna tècnic/a de serveis a les persones (IPEP)	agost

<b>Processos selectius de personal temporal</b>	<b>Finalització termini presentació sol·licituds</b>
Tècnic/a especialista en promoció econòmica	gener
Periodista	desembre
Borsa de treball temporal d'operaris de manteniment	gener
Borsa de treball temporal de conserges de centre escolar	febrer
Tècnic/a serveis a les persones (àrea d'educació SOAC)	febrer
Borsa de treball temporal d'Educador/a social	març
Tècnic/a especialista en esports i borsa de treball temporal	març
Ampliació borsa de treball temporal de Treballador/a Social	abril
Enginyer/a tècnic/a a adscriure a l'àrea de serveis municipals i constitució borsa de treball temporal	abril
Borsa de treball temporal d'Agents interins (campanya estiu)	abril

Dues places tècnic/a mitjà de serveis a les persones (Mediació)	juny
Tècnic/a en dret i borsa de treball temporal (Mediació)	juny
Borsa de treball temporal Monitors/es socorristes	juny
Tècnic/a especialista en integració i borsa de treball temporal d'intergrador/a social	agost
Borsa Auxiliars Administratius/ves	agost
Borsa de treball temporal de tècnic/a en treball comunitari	setembre
Tècnic/a auxiliar de museu	setembre
Auxiliar de museu	setembre

<b>Processos selectius de personal temporal per màxima urgència*</b>	
Selecció per màxima urgència Conserge de Centre Escolar (Educació - substitució IT)	
Selecció màxima urgència Treballador/a social (substitució IT)	
Selecció màxima urgència tècnic auxiliar joventut (substitució IT)	
Selecció màxima urgència informadors turístics (estiu 2022)	
Selecció màxima urgència 3 auxiliars administratius (dispositiu i policia)	
Selecció màxima urgència Monitors/es piscina pavelló.	
Selecció per màxima urgència agents de policia interí (temporada d'estiu 2022)	
Selecció màxima urgència integrador/a social (UEC)	
Selecció per màxima urgència tècnic/a especialista en promoció econòmica	
Selecció màxima urgència auxiliar administratiu (dispositiu, serveis municipals, cultura)	
Selecció màxima urgència Monitors/es _ (Fàbrica de Joguines)	

\* Els processos selectius per màxima urgència es duen a terme quan s'ha de realitzar una cobertura temporal immediata d'un lloc de treball i l'Ajuntament no té constituïda una borsa de treball temporal per aquell lloc o bé en el moment en que hi ha la necessitat no hi ha ningú a la borsa de treball amb disposició per cobrir la oferta. En aquests casos el contracte o nomenament no pot tenir una durada superior als 3 mesos.

<b>Processos de provisió de llocs de treball</b>	<b>Finalització termini presentació sol·licituds</b>
Provisió interna del lloc de treball vacant d'administratiu/va a adscriure a l'àrea de Secretaria	juny
Provisió interna del lloc de treball vacant d'administratiu/va a adscriure a l'àrea de Tresoreria	juny
Provisió del lloc de treball de Tècnic/a de Territori- Cap de Qualitat Urbana	setembre
Provisió interna lloc de treball administratiu/va-Inspector de Territori vacant a l'àrea d'urbanisme	octubre
Cap de Servei d'Equipaments i Serveis Esportius	setembre
Provisió del lloc de treball cap de departament de Biblioteca	novembre

La durada mitjana dels processos selectius, des del moment de la publicació de les bases i fins a la finalització, ha estat durant el 2022 de 70,86 dies. Respecte a l'any anterior, hi ha una reducció en els dies de durada mitjana dels processos d'un 6,53%.

Les subscripcions al sistema d'avís de noves ofertes de treball a la Seu Electrònica, que permet a les persones que hi accedeixen, que cada cop que per part de l'Ajuntament es publica una oferta de treball, rebin un correu electrònic d'avís, compta, a data 31 de desembre de 2022 amb un total de 1.299 subscripcions, l'evolució de les noves subscripcions es pot observar en la següent taula:

	2019	2020	2021	2022
Noves subscripcions	155	194	208	100
Mitjana de subscripcions mensuals	12,91	16	17,33	8,33

Durant l'any 2022 també s'han produït baixes respecte a la llista de subscripció, per tant la columna noves subscripcions fa referència a l'increment net per aquest període

Les subscripcions durant l'any 2022 s'han anat mantenint, tot i que a un ritme inferior al dels darrers anys. Els motius poden ser molt variats: reducció de l'atur per la tornada a la normalitat un cop superat la COVID-19, límit de creixement de les subscripcions per la pròpia limitació de la població de l'entorn que pugui estar interessada, ofertes de treball específiques del sector d'Administració Pública...

## 1.2.2 Formació continuada

Durant l'any 2022, s'han dut a terme un total de 23 cursos. A continuació presentem les accions formatives dividides pels diferents col·lectius al quals s'adrecen:

Formació adreçada al personal de diferents àrees de l'Ajuntament:

Àmbit acció formativa	Nom acció formativa	Hores durada	Núm. edicions	Places ofertes	Assistents	
					Homes	Dones
Gestió administrativa	ENS – Esquema Nacional de Seguretat	2 h	11	276	93	130
	Actualització en matèria de procediment administratiu	1.5 h	2	91	15	66
	Firmadoc – nivell bàsic i nivell mig	1.5 h	5	142	39	97
	Sicalwin	1.5 h	2	75	14	42
	Codi ètic	2 h	12	331	105	138
Gestió de projectes	ODS – Agenda 2030 pel Desenvolupament Sostenible de les Nacions Unides al municipi	3 h	5	119	38	58
Gestió de conflictes	Gestió conflictes (esports) - Comunicació efectiva per situacions de la pràctica professional	8 h	1	12	4	8
Intervenció social	La salut mental en persones en contextos cultural diversos	4 h	1	14	1	13
	Treball comunitari	8 h	1	18	2	16
Prevençió de Riscos	PRL Riscos psicosocials (àrea	2 h	1	12	3	9

Laborals	OAC)					
	PRL Riscos psicosocials (àrea educació)	2 h	1	17	10	7
	PRL bàsic emergències	2 h	2	9	6	3
	Primers auxilis	4 h	1	8	0	8
	Riscos laborals amb Pantalles de Visualització de dades (PVD)	4 h	1	4	2	2
	PRL bàsic Teletreball	2 h	1	6	1	5
	PRL Plataformes elevadores	8 h	1	1	1	0

Formació adreçada a la Policia:

Àmbit acció formativa	Nom acció formativa	Hores durada	Núm. edicions	Places ofertes	Assistents	
					Homes	Dones
Prevenió de Riscos Laborals	Prevenió assetjament (àrea Policia Local)	2 h	2	28	27	1
Funcions i matèries policials	Ús d'aeronaus no tripulades tipus multi rotor	37 h	1	4	4	0
	Identificació d'estupefaents en la conducció	6 h	1	33	24	1
	Etiquetatge de joguines	2 h	1	8	8	0

Formació adreçada a caps d'àrea i comandaments intermitjos:

Àmbit acció formativa	Nom acció formativa	Hores durada	Núm. edicions	Places ofertes	Assistents	
					Homes	Dones
Prevenió de Riscos Laborals	Prevenió de l'assetjament (caps àrea)	2 h	1	10	5	5
La funció del comandament	Coaching Individual	7.5 h	1	10	6	4

Formació adreçada a càrrecs electes:

Àmbit acció formativa	Nom acció formativa	Hores durada	Núm. edicions	Places ofertes	Assistents	
					Homes	Dones
Gestió de projectes	ODS – Agenda 2030 pel Desenvolupament Sostenible de les Nacions Unides al municipi	2 h	1	21	5	4

Alguns indicadors respecte a la formació interna del personal al servei de l'administració, durant el període 2022 són:

- Enguany el percentatge de places ocupades en relació a les places ofertes ha disminuït respecte l'any anterior, tot i que val a dir que la disminució és només de l'1,76%

	2019	2020	2021	2022
Places ofertes	438	490	156	1228
Número d'admesos- assistents	352	358	132	1021
% places ocupades en relació a places ofertes	80,36%	73,06%	84,61%	83,14%

Ara bé, la lleu disminució de places ocupades cal posar-la en relació amb el número de places ofertes on hi ha hagut un augment molt significatiu. S'han programat 4 accions formatives que tenien la clara voluntat d'arribar al major nombre possible d'empleats/des de l'Ajuntament. Aquest fet pot ser una de les causes d'aquest increment de més del 700% (passant de les 156 places ofertes a les 1228). En relació la quantitat de places ofertes, és necessari remarcar l'alt percentatge de places ocupades, que només ha disminuït en dos punts respecte el 2021, quedant-se en el 83,14%.

- La durada mitjana de les accions formatives ha estat de 4,95 hores per acció formativa, respecte a les 6,81 hores de mitjana de l'any anterior.
- En relació a la formació realitzada per part del personal de la corporació, organitzada per altres entitats (formació externa):

	2019	2020	2021	2022
Accions formatives externes realitzades amb el suport econòmic de l'Ajuntament	49	83	123	85

Malgrat que l'any 2022 presenta una disminució percentual del 30,9% respecte a l'any anterior, cal dir que enguany són dades molt similars a les de l'any 2020. L'any 2021 va ser un any excepcional respecte al nombre d'accions formatives externes realitzades amb suport econòmic de l'Ajuntament, fet que es constata amb les dades que es recullen per l'any 2022 i que mostren una estabilització, tornant als mateixos nivells de l'any 2020.

### 1.2.3 Prevenció de Riscos Laborals

Un cop superats els anys de pandèmia (2020 i 2021) durant l'any 2022, s'han pogut realitzar les actuacions previstes en la Planificació preventiva 2022. Així, durant el 2022, el Servei de prevenció aliè ha realitzat les següents activitats previstes en la Planificació preventiva:

- Avaluacions de riscos laborals i proposta de mesures correctores: Àrea de Qualitat Urbana, Serveis centrals (actualització)
- Simulacres en cas d'emergència: Museu del Suro i Teatre Municipal.
- Avaluacions de riscos psicosocials: Àrea de Govern (Oficina d'atenció ciutadana), i àrea d'Educació.

Durant l'any 2022, pel que fa a les mesures relatives a la COVID-19, com és el cas del Registre de temperatura diari del personal en el treball presencial a l'Ajuntament, es va deixar de dur a terme, d'acord amb la resolució SLT/177/2022, de 3 de febrer, per la qual s'establien les mesures en matèria de salut pública per a la contenció de la pandèmia. En aquest sentit es va enviar un comunicat a tots el caps d'àrea en data 14 de febrer de 2022 per informar de la nova disposició.

Pel que fa a l'apartat de Vigilància de la salut, aquest 2022, han realitzat la revisió mèdica 140 treballadors/es, tenint en compte, que aquesta actuació és totalment voluntària per part del/la treballador/a.

#### ■ Coordinació d'activitats empresarials.

Des del l'any 2018, per tal de donar compliment a les obligacions que en matèria de Coordinació d'activitats empresarials la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos laborals insta a complir, l'Ajuntament va posar en marxa el Protocol de Coordinació d'Activitats Empresarials (CAE).

Enguany s'ha continuat amb el contacte de noves empreses o autònoms que tenien un encàrrec de servei o subministrament amb l'Ajuntament, per sol·licitar la documentació pertinent i portar a terme la correcta coordinació d'activitats empresarials. També s'han dut a terme revisions d'empreses ja contactes altres anys per actualitzar la documentació en relació a la coordinació d'activitats empresarials. En total s'han realitzat 18 empreses.

	2019	2020	2021	2022
Nombre de noves empreses amb qui s'ha realitzat la Coordinació Empresarial	32	9	12	18

Com es veu en la taula, s'està recuperant el nombre de Coordinacions d'activitat empresarials realitzades en anys anteriors.

#### ■ Suport i acompanyament a les àrees en matèria de prevenció de riscos laborals

Durant l'any 2022, s'ha continuat donant suport a les àrees de l'Ajuntament en relació a la gestió de les adaptacions del lloc de treball, per tal de poder dur a terme una correcta adaptació de les mesures correctores indicades pel Servei de prevenció aliè, un cop el treballador/a s'incorpora al seu lloc de treball després d'una incapacitat temporal perllongada.

■ Foment de la formació en matèria de prevenció de riscos laborals.

L'any 2022, pel que fa a la formació en matèria de prevenció s'han impartit cursos específics per aquells treballadors i treballadores interessats/des en aprofundir en matèria de riscos ergonòmics, pantalles de visualització i prevenció de riscos en modalitat de teletreball. Totes aquestes formacions s'han realitzat en modalitat on-line, a través de la plataforma formativa de SPACTIVA.

També s'han realitzat dues edicions per a treballadors/es i comandaments a la Policia Local sobre psicologia aplicada al treball per a la implementació dels protocols d'assetjament. (mesos de març i de novembre) Sobre aquesta mateixa matèria també s'ha destinat una altra edició per a comandaments d'altres àrees de l'Ajuntament (mes de novembre)

També s'han realitzat una formació en primers auxilis al personal de l'Ajuntament que ha estat interessat en rebre formació sobre matèria (realitzat el març de 2022).

Un treballador de l'àrea de serveis municipals ha rebut formació en l'ús de plataformes elevadores mòbils de persones.(octubre de 2022).

D'altra banda, abans de la realització del qüestionari per a l'avaluació dels riscos psicosocials, s'ofereix al personal la realització d'un curs on-line, d'introducció en aquesta matèria. En aquest sentit, s'han realitzat dos edicions, una adreçada al personal de l'àrea de Govern Obert, i una altra edició al personal de l'àrea d'Educació.

També s'ha impartit formació a la plantilla prèvia la realització d'un simulacre a les instal·lacions de l'Ajuntament. Així doncs, el personal que forma part del Teatre i del Museu del Suro, abans de la realització del corresponent simulacre també han rebut formació en aquesta matèria.

■ Equips de protecció individual i Equips de protecció col·lectiva

Durant el primer semestre de 2022, el Comitè de seguretat i salut va decidir fer una contenció de la despesa en la compra de material d'equips de protecció individual, per tal de destinar els recursos disponibles d'acord amb l'evolució de la pandèmia. Tanmateix, un cop transcorregut aquest termini, i veient que la situació ha millorat, es torna a la situació anterior a la pandèmia, i es determina destinar els recursos tal i com s'havia fet en períodes anteriors.

La relació de material que s'ha adquirit per a la prevenció del risc de contagi de la COVID-19 a les diferents àrees que integren l'Ajuntament, ha estat el següent:

Material EPI's	Quantitat 2020	Quantitat 2021	Quantitat 2022
Mascaretes quirúrgiques	5.300 u	16.000 u	0,00
Mascaretes FFP2	3.150 u	6.623 u	3.825 u
Guants	227 capsos (1.000 unitats per capsos)	5.300 u	0,00
Cobriment braços	0,00	0,00	40 u
Pantalles facials	216 u	0,00	0,00
Pantalles sobretaula	93 u	0,00	0,00
Pantalles verticals	15 u	0,00	0,00

Pantalles de metacrilat	6 u	0,00	0,00
Netejador de superfícies	1.921 l	585 l	0,00
Gel hidroalcohòlic	445 litres	309 l	0,00
Dispensadors de paret	101 unitats	0,00	0,00
Dispensadors de peu	19 unitats	0,00	0,00
Papereres	20 unitats	0,00	0,00
Termòmetres	19 unitats	0,00	0,00
<b>Senyalització terra:</b>			
Indicació: "Esperi el seu torn"	39 unitats	0	0,00
Indicació: "Mantingui la distància"	65 unitats	0	0,00
Indicació: "Fletxes per senyalització de circuit"	40 unitats	0	0,00

Com es pot observar en el llistat anterior de compra de material, la despesa més important durant l'any 2022 ha estat d'aquell el material d'un sol ús i no reutilitzable, com són les mascaretes ffp2. La compra d'aquest material s'ha concentrat durant el primer semestre de l'any, durant el segon semestre de 2022 no ha requerit fer cap comanda de material preventiu pel coronavirus ja que es disposa de material de reserva suficient.

Així, l'evolució de la despesa realitzada és la següent:

	2019	2020	2021	2022
Despesa en EPI's i EPC's	37.294,36	87.294,79	19.227,08	8.184,20

L'any 2022, malgrat que el primer semestre es va determinar a la reunió del Comitè de Seguretat i salut, contenir la despesa d'EPI's i EPC's en previsió de com evolucionés la pandèmia l'evolució de la COVID-19, finalment la despesa ha estat molt petita, i caldrà durant el 2023 incrementar-la en aquells equips de protecció que des del Comitè de seguretat i salut es determinin com necessaris.



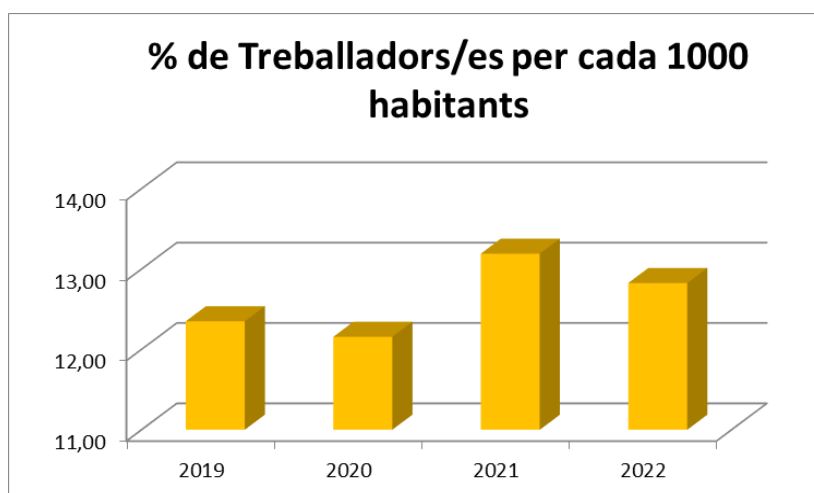
## 1.3 Avaluació i Planificació

### 1.3.1 Indicadors

#### ■ Número de treballadors públics de l'Ajuntament per cada mil habitants

Al llarg del 2022 el percentatge de treballadors/es públics de l'Ajuntament de Palafrugell per cada 1.000 habitants és situa en un 12,83%.

L'evolució del número de treballadors/es per cada mil habitants durant el 2022 decreix respecte l'any anterior en gairebé un punt percentual:



#### ■ Temporalitat del personal

Dels 307 treballadors/es a 31 de desembre de 2022, el personal d'estructura inclòs a la Plantilla i a la Relació de Llocs de Treball de l'Ajuntament el formen un total de 254 persones (al 2022 hi van haver moltes baixes de les incloses inicialment a la RLT 2022) dels quals 197 són funcionaris i representen 77,60% enfront un 22,44% de personal laboral (57 persones).

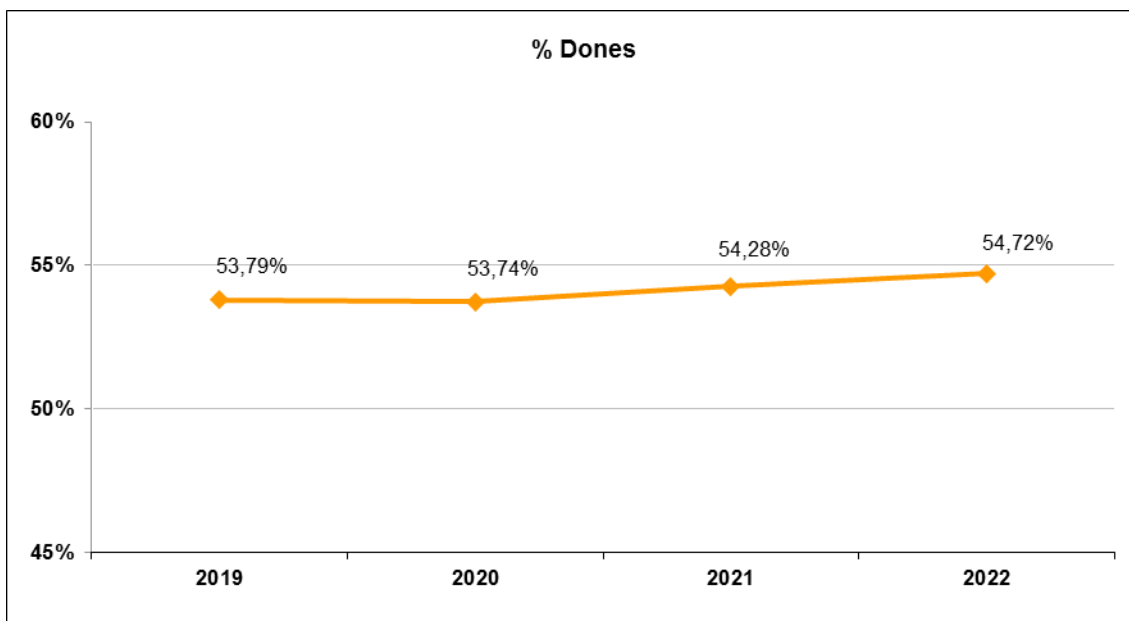
La resta de personal no inclòs a la relació de llocs de treball el componen treballadors/es que desenvolupen programes temporals, alguns d'ells subvencionats per altres administracions, així com el personal contractat per acumulació de tasques i per la substitució de treballadors amb reserva de lloc de treball.

Respecte a l'estabilització dels efectius de l'Ajuntament, el 68,40% és personal fixe i un 31,60% és personal interí o temporal (d'aquests el 26,66% correspon a funcionaris interins, i el 4,3% correspon a personal laboral temporal).

#### ■ Característiques del personal: gènere, edat, antiguitat

	Homes	Dones
persones	46,25%	54,72%
edat mitjana	48	48
antiguitat mitjana	15 (15,22)	16 (16,40)

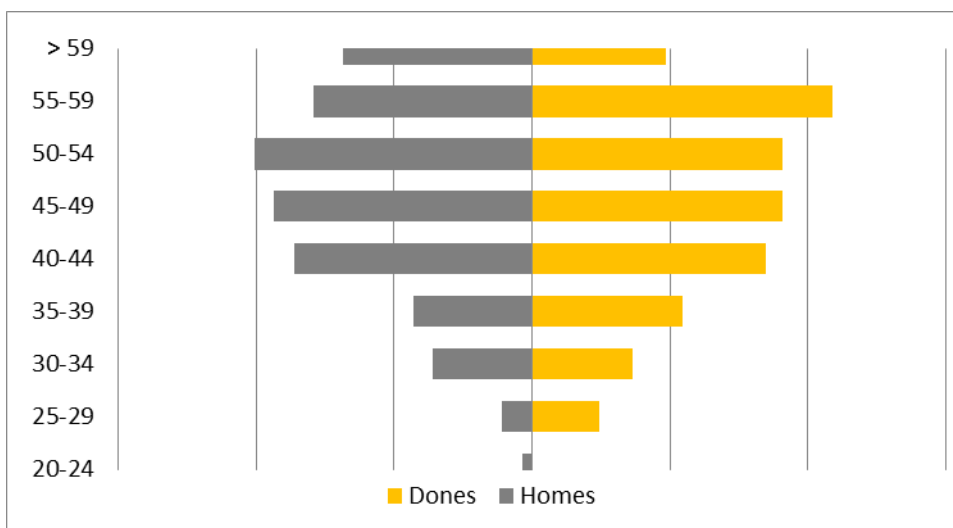
El percentatge de dones treballadores de l'Ajuntament continua estable al llarg dels darrers anys, si bé amb una tendència a l'alça, sent lleugerament superior al número de treballadors homes.



El 2022, la mitjana d'edat és la mateixa en homes i en dones i se situa en 48 anys.

■ Treballadors/es per intervals d'edat:

Per intervals d'edats el número de treballadors homes és superior en la franja dels 50 a 54 i en dones és superior en la franja d'edat de 55 a 59 anys.

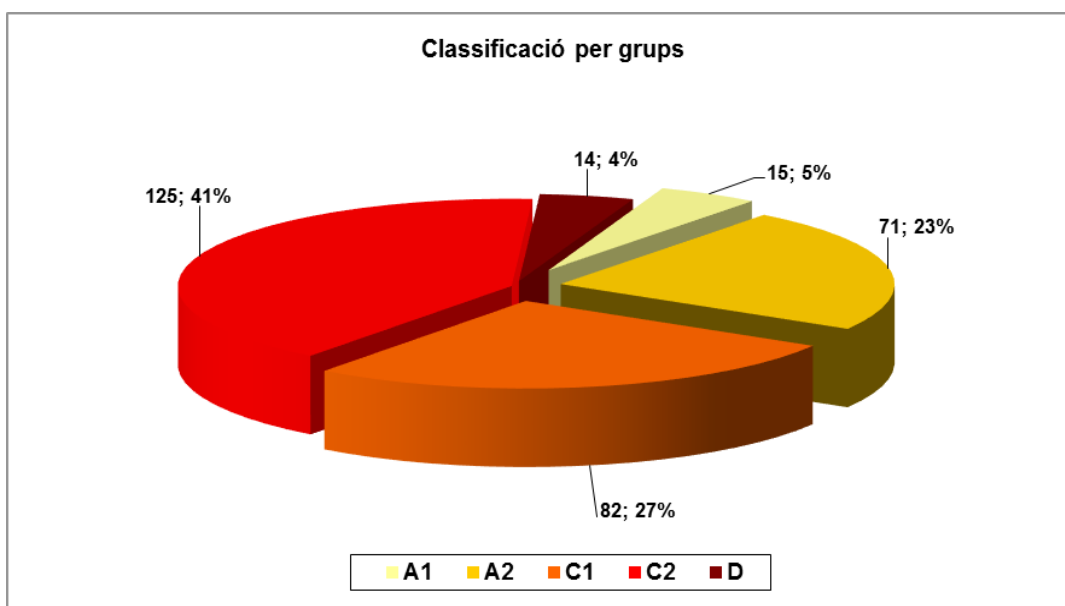


### ■ Classificació del personal

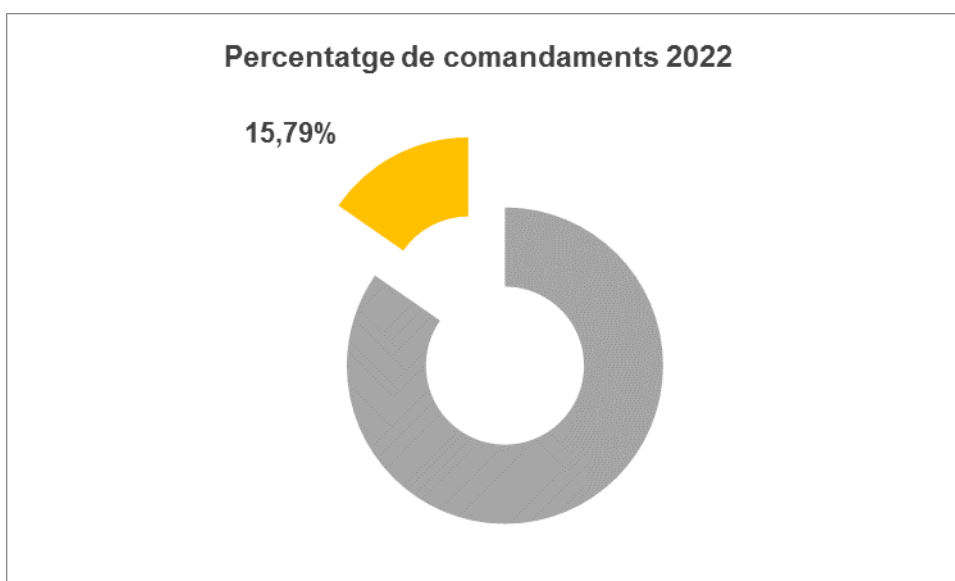
El personal de l'Ajuntament és classifica en grups de titulació:

- Grups A1 i A2 (titulació universitària de grau o equivalent)
- Grup C1 (cicle formatiu, batxillerat o equivalent)
- Grup C2 (ESO o equivalent)
- Grup D o AP (sense titulació acadèmica requerida)

Així podem distingir una part tècnica formada pels grups A1 i A2, que representa un 28% del total de treballadors/es i els grups C1, C2 i D de gestió, administració i suport que formarien el 72% restant.

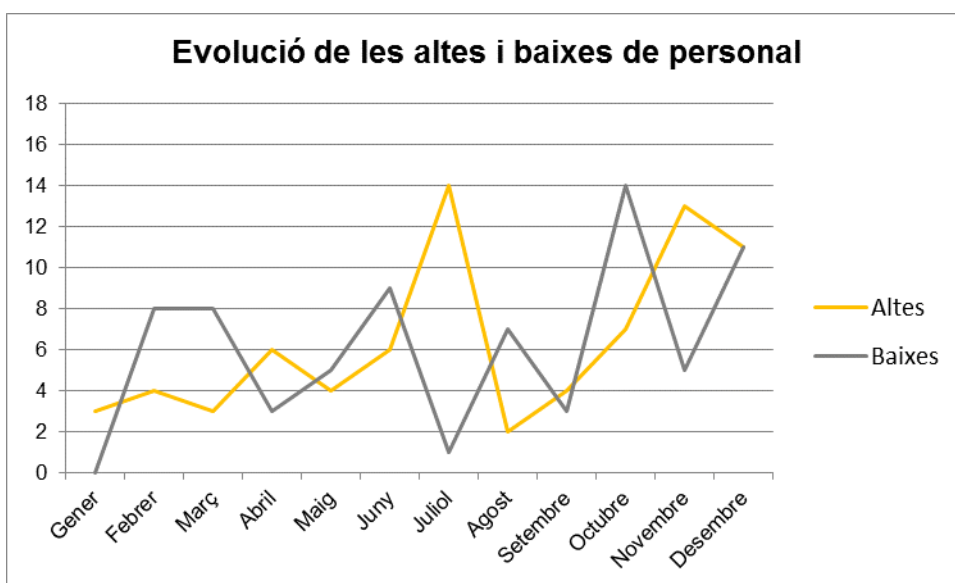


Respecte al percentatge de comandaments format per caps de serveis, caps d'àrea i coordinadors el percentatge es situa en un 15,79% respecte al total de treballadors/es.



■ Altes i baixes de personal:

El període en què més altes de treballadors/es es produeixen és a l'època d'estiu per el reforç del servei a l'atenció ciutadana derivat de l'increment de l'activitat turística amb l'arribada de més població al municipi. Un exemple és la contractació d'agents de policia interins per donar suport a l'àrea de seguretat ciutadana i d'informadors/es turístics/ques. Per contra les baixes més significatives és produeixen al mes d'octubre al finalitzar l'època estival.



■ Absentisme laboral:

L'absentisme registrat per contingències comunes, processos de baixa per incapacitat temporal i accidents no laborals han afectat al llarg de l'exercici 2022 a un total de 148 treballadors/es (47,74% del total de treballadors). La tendència es continua mostrant a l'alça des de 2021, destacant la incidència de baixes laborals temporals degudes a la situació sanitària derivada de la Covid-19 que ha afectat a un total de 94 treballadors/es durant el 2022.

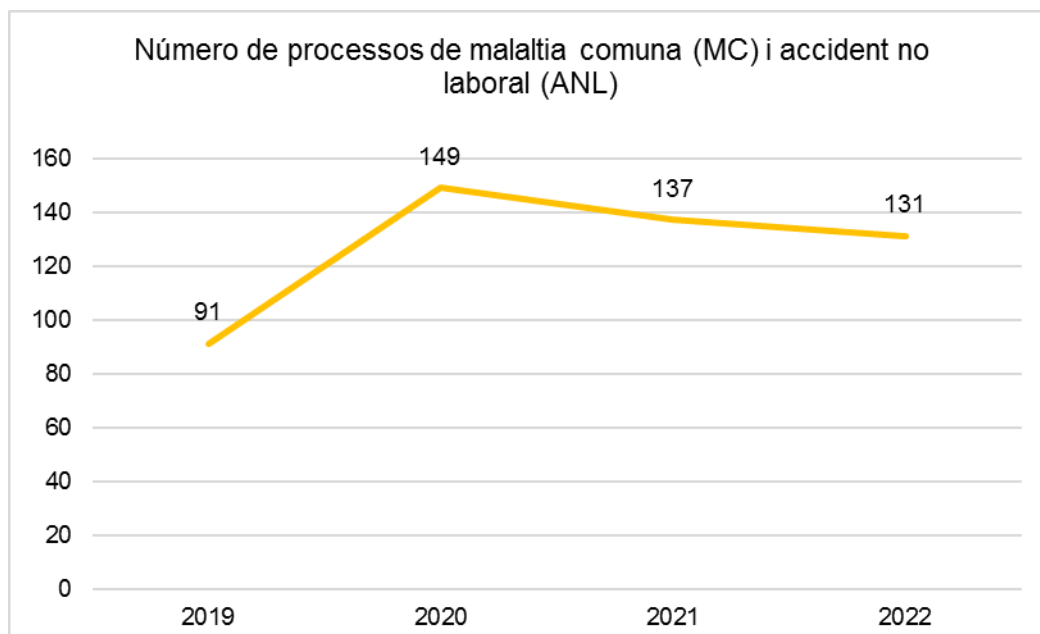
El número de processos de baixa per COVID (considerats accidents no laborals) sobre el total de processos de baixa per incapacitat temporal i accidents no laborals és situa en 101 casos en el 2022, molt superior als 63 casos totals registrats durant el 2021:

	Número TOTAL de processos	Número de casos de COVID	Número de persones que han tingut baixa per COVID*
2021	132	63	59
2022	236	101	94

\* El número de persones és inferior al número de casos de COVID perquè hi ha persones que han tingut més d'una baixa per COVID durant l'any.

De tal manera que el percentatge de casos de COVID sobre el total de processos de baixa per incapacitat temporal ha representat un 42,80% durant el 2022. Un percentatge lleugerament inferior si el comparem amb l'exercici 2021 que va representar el 47,72%.

Pel que fa al número de processos d'incapacitat temporal, per contingències comuns i accidents no laborals la tendència es mostra en lleuger descens des de 2020:



Per durada, els processos d'incapacitat són majoritàriament curts i van de 1 a 15 dies. Els segueixen els casos d'incapacitat temporal de més de 45 dies:

#### Evolució de la durada dels processos

	1 a 15 dies	16 a 30 dies	31 a 45 dies	> 45 dies
2019	55	7	5	24
2020	81	28	6	34
2021	112	8	10	23
2022	185	16	6	29

\*Inclou malaltia comuna (inclosos casos de COVID) i accidents no laborals.

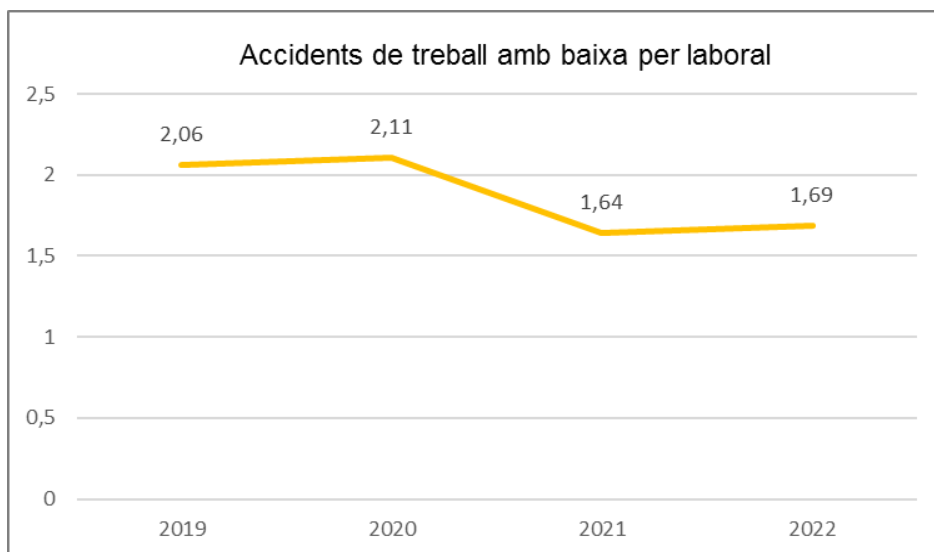
\*\* Cal tenir en compte que les dades reflecteixen número de processos, i una mateixa persona pot haver tingut diversos processos de baixa mèdica durant l'any.

Amb un increment progressiu i sostingut entre els anys 2019 i 2022, que en part pot venir causat per la incidència de la COVID, ja que només dos casos de les baixes AT causades per COVID han tingut una durada superior als 15 dies. Per tant, si treiem el biaix que introdueix les baixes per COVID, durant el 2022 hi ha hagut 84 processos de baixa mèdica (exclosos els accidents laborals) de durada inferior a 15 dies. Tot i així caldrà fer un seguiment d'aquest indicador.

Per tipologia, durant el 2022, és majoritària la malaltia comuna enfront l'accident no laboral en tots els intervals de durada del processos de baixa per incapacitat laboral, a excepció de la baixa per Covid, que té major incidència en baixes de curta durada, tal i com es mostra en el quadre següent:

	Malaltia comuna	Covid	Accident No Laboral	Accident Laboral
<b>1 a 15 dies</b>	83	99	2	1
<b>16 a 30 dies</b>	14	2	0	0
<b>31 a 45 dies</b>	5	0	0	1
<b>&gt; 45 dies</b>	24	0	3	2

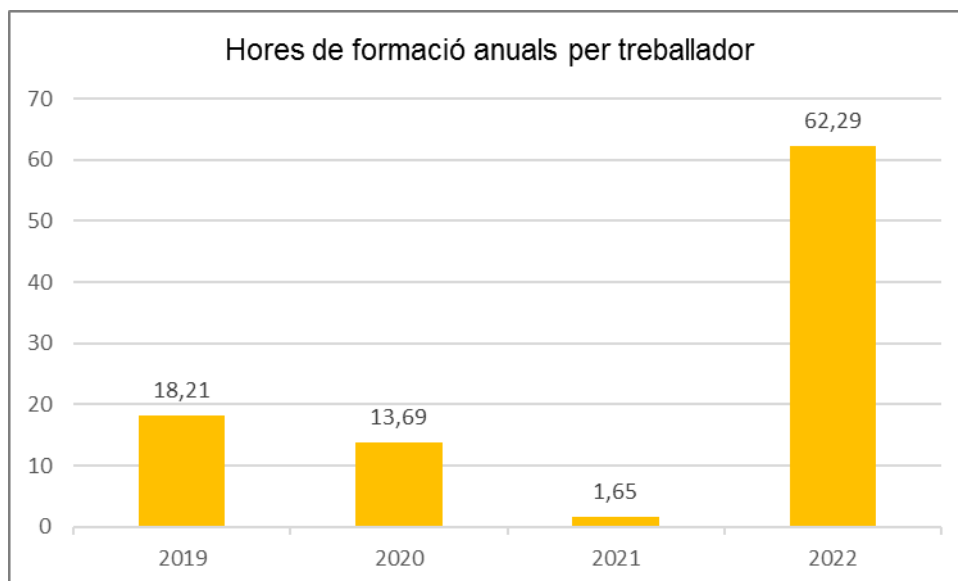
Pel que fa el percentatge d'accidents de treball amb baixa laboral, el 2022 es situa en un 1,69% mostrant un lleuger repunt respecte al 2021 però continua amb la dinàmica de descens que es mostra des de 2019.



El 2022 els processos d'incapacitat temporal per malaltia comuna han iniciat ja un descens, encara que lleu, un cop passat el moment crític de la crisi sociosanitària. I el número d'accidents de treball per cada 100 treballadors continua en la línia de continu descens iniciat al 2019. El número de casos de sinistralitat laboral decreix i enguany el temps de recuperació ha estat molt breu, no excedint en cap cas els 15 dies naturals.

■ Hores anuals de formació ofertes per treballador/a:

Al llarg de 2022 s'han incrementat el número d'hores de formació per treballador, amb un increment molt notori passant d'un promig de 1,65 hores a 62,29 hores de formació per treballador. Aquest increment es degut al número de cursos ofertats i de la l'assistència per part dels treballadors.



### 1. 3. 2 Projectes de futur

L'àrea de Secretaria té previst treballar o mantenir el treball per a l'assoliment i realització dels següents objectius i actuacions durant el 2023:

ÀREES CLAU DE RESULTAT	Objectius Operatius	Accions
Gestió dels òrgans de govern	Integrar la gestió dels òrgans col·legiats dels organismes autònoms.	Implementar l'aplicatiu informàtic de gestió documental (Firmadoc) als organismes autònoms (IPEP i Patronat del Museu del Suro)
Administració digital	Procés de canvi i millora de la Intranet corporativa (En col·laboració amb l'àrea de Govern Obert)	Elaboració de continguts, procediments i formularis.
Processos de canvi i millora organitzativa	Implementar l'organigrama de l'Ajuntament de Palafrugell	Emprendre mesures per difondre l'Organigrama municipal entre el personal de l'Ajuntament.
	Implementar un sistema de teletreball	Planificar el procés de provisió dels llocs de treball de comandament Implementar el Reglament de Teletreball.
Selecció i acollida de personal	Millorar l'acollida del nou personal a l'ajuntament de Palafrugell	Elaborar un protocol i un manual d'acollida del nou personal
		Formar als comandaments en l'acollida de nou personal
Desenvolupament i gestió del coneixement	Millora de la gestió de la formació i desenvolupament del personal de l'Ajuntament	Establir un programa bàsic de formació i acollida
		Establir els eixos de formació estratègica de cara a 2024
		Detectar les necessitats formatives del 2024 a partir de l'avaluació de competències
Programa gestió de RH i Portal de l'empleat	Millorar la presa de decisions a través de l'explotació de les dades existents al programa de gestió de personal.	Implementar i desplegar la sol·lució de <i>Business Intelligence</i> (Epsilon Analytics) a la gestió de recursos Humans (Epsilon)
Relacions laborals	Negociar i aprovar un nou conveni col·lectiu i pacte de condicions de treball	Assessorar l'equip de govern en el procés de negociació, conjuntament amb l'equip d'assessorament jurídic extern
Prevenició de riscos laborals	Optimitzar els processos de coordinació empresarial	Implementar una plataforma informàtica destinada a gestionar la Coordinació empresarial