

Al·legacions al Reglament del personal directiu de l'Ajuntament de Barcelona i els seus ens vinculats i dependents subjectes a la relació de llocs de treball

Consideracions prèvies

El Fòrum d'Entitats per a la Reforma de l'Administració (FERA) valora positivament la proposta de Reglament si atenem la voluntat d'ordenar i fer més transparent aquest àmbit d'activitat. No obstant això el Reglament es troba lluny de la figura de la direcció pública professional, tal com aquesta és caracteritzada i regulada en el països que han adoptat aquesta figura, alhora que el text actual consolida un model de direcció pública amb buits importants.

La direcció pública professional no és només un artefacte per seleccionar millor les persones que han d'exercir funcions directives públiques, sinó que neix d'una necessitat organitzativa. En concret, neix d'una divisió estructural del treball en les organitzacions públiques, així com l'establiment del corresponent mecanisme de coordinació d'aquest treball dividit.

La divisió del treball correspon a la divisió de la funció política i la funció gerencial, cadascuna de les quals té regles diferents per al seu bon exercici. I el mecanisme de coordinació essencial que s'utilitza és el control de resultats. D'aquesta operació organitzativa se'n deriven unes condicions exigibles per homologar-se a la figura del directiu públic professional, bona part de les quals no es compleixen en el Reglament.

1) Èmfasi en el Valor Públic com a Principi Inspirador de la funció gerencial

El concepte de valor públic queda pràcticament només al preàmbul, mentre que la part dispositiva posa l'accent en eficiència/eficàcia i control de resultats sense aterrar criteris d'impacte social i connexió amb la ciutadania. A l'article 2 no hi ha una menció explícita a impacte social, a la connexió amb la ciutadania, ni a la governança transversal. Si els principis són "racionalitat econòmica" + "control de resultats", la direcció pública es pot percebre com a "algorisme" de gestió i no com a lideratge públic amb responsabilitat social.

Per això es proposa afegir a l'article 2 un principi explícit del tipus:

- "Creació de valor públic i impacte social"
- "Orientació a la ciutadania i qualitat percebuda dels serveis"
- "Governança i col·laboració amb actors socials"

2) Separació objectiva de la funció política i la funció gerencial: desvinculació del cicle polític

Si es volen separar aquestes funcions, cal desvincular l'exercici de la funció directiva del cicle polític. Res d'això preveu el Reglament. Molt al contrari, preveu el cessament del directiu un cop esgotat el mandat de l'Alcalde o Alcaldessa. El personal directiu de l'Ajuntament ha de continuar en el càrrec fins a la finalització del seu propi mandat, tret dels casos de cessament per les causes objectives i taxades establertes al Reglament.

3) Separació objectiva de la funció política i la funció gerencial: selecció escrupolosa del directiu mitjançant un òrgan independent del govern

El Reglament preveu l'acreditació de competències davant l'Alcalde o Alcaldessa en el cas de la Gerència Municipal o davant d'una comissió tècnica de valoració en el cas de la resta de gerències. No es garanteix, doncs, una selecció inicial de, per exemple una terna, per un òrgan independent del govern. No sols això sinó que el personal gerent pot participar en òrgans de selecció o de la comissió de valoració.

Proposem, doncs, la definició d'un comitè de certificació de competències i de valoració que s'ocupi d'aquestes tasques i que, per la seva composició, garanteixi la seva independència i professionalitat.

4) Cada lloc de direcció correspon un determinat directiu públic

L'article 8.1 del Reglament preveu: *"La superació del procés de designació comporta l'acreditació de la competència professional com a personal gerent en l'àmbit de l'Ajuntament de Barcelona i dels organismes autònoms i les entitats públiques empresarials que en depenen, i habilita per a ocupar altres llocs de treball de gerent o gerenta que quedin vacants"*.

Respecte a això, cal diferenciar clarament les competències directives (aplicables a diferents llocs gerencials i de direcció) de les que addicionalment siguin exigibles per a cada lloc en particular. D'altra banda, l'haver acreditat ja les competències directives no ha d'eximir d'haver de concórrer en els processos de selecció que han de tenir lloc cada vegada que hi hagi una vacant en un lloc directiu o gerencial.

5) Absència d'un contracte de gestió

Dividit el treball entre la funció política i la funció gerencial, l'estatut de la direcció pública professional ha d'establir inevitablement el corresponent mecanisme de coordinació. Es tracta del contracte de gestió vinculat als resultats. Acordats els objectius de la gestió, aquest contracte ha de ser de durada determinada i ha de garantir autonomia en la gestió. Per emfatitzar-ho, els anglosaxons utilitzen l'expressió *right to manage*.

D'altra banda, l'article 26 del Reglament preveu que el sistema d'avaluació del personal directiu es determinarà per decret de l'Alcaldia. Es tracta d'una disposició manifestament insuficient per aquesta peça bàsica de la direcció pública professional. L'avaluació ha de tenir com a referència el contracte de gestió (garantint la transparència i traçabilitat dels objectius), i ha d'abastar elements com l'eficiència i l'eficàcia, el valor públic i l'impacte social, la qualitat percebuda, la integritat i el bon govern, i la governança i integració de polítiques.



Per tot l'exposat, el FERA considera que aquest Reglament està lluny de complir els requisits exigibles a la direcció pública professional, d'acord amb els estàndards dels països més avançats que fa molts anys que han adoptat aquesta figura.

Contràriament, adoptar aquesta denominació per un ajuntament com el de Barcelona pot induir a confondre aquesta figura clau de qualsevol transformació d'una Administració per a altres ajuntaments. Per això proposem les esmenes apuntades més amunt.