**DESPACHO**

**PROCESSO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO BIÉNIO 2023-2024**

- Considerando a Missão e a Visão definidas para o Município de Albergaria-a-Velha e os Objetivos Estratégicos para os anos de 2023 e 2024, aprovados na Assembleia Municipal, na Sessão Ordinária de 07/12/2022, incluídos no Orçamento Municipal e Grandes Opções do Plano para 2023, já em vigor, designadamente:

**Missão:**

O Município de Albergaria-a-Velha tem por missão planear, organizar e implementar estratégias e políticas municipais nas diferentes áreas da sua competência, que promovam o desenvolvimento local sustentável e contribuam para um acréscimo contínuo da qualidade de vida e bem estar dos/as seus/suas munícipes.

**Visão:**

Ser um Município de referência, projetado para o futuro, pela qualidade das suas políticas e serviços prestados ao nível da coesão social, desenvolvimento económico e sustentabilidade, onde pessoas e empresas encontram oportunidades profissionais e qualidade de vida, e assente numa gestão rigorosa e transparente dos recursos, como preservação da natureza e respeito pelo ambiente.

**Objetivos Estratégicos do Município de Albergaria-a-Velha:**

A. **Promoção do desenvolvimento económico do concelho:** atrair mais investimento, incrementar a capacidade competitiva do Município e das suas empresas e aumentar a atratividade do concelho, promovendo as condições para instalação de novas empresas ou ampliação das existentes, apostando na inovação e fomentando, de diversas formas, o emprego;

B. **Contribuir para a melhoria da qualidade de vida e bem-estar das pessoas:** reforçar a coesão social e institucional, promover a equidade, combater a pobreza, elevar os níveis de educação no concelho, promover a saúde, fomentar a fixação de residentes (em especial jovens) e promover a inclusão e o envelhecimento ativo;

C. **Dinamização da regeneração e reabilitação urbanas e promover o acesso à habitação no concelho, bem como assegurar um planeamento inteligente:** considerando os recursos

e equipamentos públicos existentes nas diferentes freguesias facilitando e potenciando a utilização e gestão dos mesmos (perspetiva de gestão integrada na cultura, desporto, turismo);

D. **Preservar e proteger o ambiente, apostar na sustentabilidade do concelho** de forma transversal às diferentes áreas de atuação e competências municipais, a mobilidade suave, bem como uma maior eficiência no uso de recursos naturais e recursos endógenos;

E. **Aproximação às pessoas:** promover a constante qualificação e melhoria dos serviços públicos prestados e garantir uma gestão financeira transparente, sustentada e rigorosa.

Em alinhamento com o Orçamento Municipal de execução, centrada nas pessoas e agrupada em 5 eixos prioritários, são afixados os objetivos para a avaliação do SIADAP no biénio 2023/2024:

a) Desenvolvimento económico, emprego e atratividade;
b) Ação social, educação, saúde e habitação;
c) Turismo, cultura, desporto, planeamento e urbanismo;
d) Ambiente, mobilidade e sustentabilidade;
e) Boa governação e proteção civil.

- Considerando as linhas gerais a adotar no processo de avaliação do biénio de 2023-2024, conforme manual em vigor, e no uso das competências que me são conferidas pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, adaptada à Administração Local pelo Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, determino que sejam observadas as regras do processo de avaliação do desempenho do biénio 2023-2024, abaixo mencionadas.

## 1. SIADAP 1 - SUBSISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DAS UNIDADES ORGÂNICAS

Nos termos do art.º 7.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, a avaliação de desempenho das Unidades Orgânicas é efetuada anualmente, em articulação com o ciclo de gestão do Município e abrange as Unidades Orgânicas que dependam diretamente dos membros do Órgão Executivo respetivo.

Para a implementação do SIADAP 1, anos de 2023 e 2024, foram definidos cinco eixos estratégicos de atuação, considerados como prioritários, assentes nas áreas abaixo identificadas, sobre as quais deverão os/as dirigentes apresentar proposta de objetivos a contratualizar para as UO que dirigem:

a) **Gestão e execução de grandes projetos e obras prioritárias, financiados por fundos comunitários:** educação, saúde, investimentos, ambiente, cultura, turismo, bem-estar animal;

b) **Priorizar as pessoas (dentro e fora da organização);**

c) **Reajustamento funcionais no âmbito de novas competências - Descentralização Administrativa;**

d) **Ajustamentos da organização a novas temáticas na perspetiva da melhoria do serviço público** transversais à organização e que, em parte, decorrem de nova legislação e de um novo quadro de fundos para 2030: serviços e canais digitais, RGPD, aumento da transparência (Mecanismos de Prevenção da Corrupção e Canais de Denúncia), Cibersegurança e descentralização.

Neste âmbito, serão avaliadas as Unidades Orgânicas, através da definição de objetivos operacionais, a partir dos quais serão alinhados os objetivos dos dirigentes e dos trabalhadores, permitindo uma abordagem integrada da gestão e da avaliação.

**Pelo exposto, determino que:**

- Os/as dirigentes das Unidades Orgânicas (UO) diretamente dependentes dos membros do Órgão Executivo devem propor 4 objetivos, referentes aos anos do biénio 2023/2024, para as respetivas unidades, até ao dia 10.02.2023, que serão aprovados pelo membro do Órgão Executivo de que dependam, até ao dia 20.02.2023.

- Os objetivos a propor devem convergir para os Objetivos Estratégicos do Município e das Unidades Orgânicas, acima apresentados, e ser acompanhados dos respetivos indicadores de medida, as fontes de verificação, os mecanismos de operacionalização de avaliação dos indicadores, os instrumentos de acompanhamento e de monitorização, a relação com os documentos de gestão e respetiva ponderação, devendo ainda, sempre que possível, ser concertados entre si.

- Os/as dirigentes das Unidades Orgânicas deverão preencher quadros, de acordo com o modelo anexo, bem como apresentar, anualmente, um relatório final do desempenho das mesmas, evidenciando os resultados alcançados e os desvios definidos, relativo aos anos do biénio 2023/2024, até ao dia 15 de abril do ano seguinte a que respeita.

## 2. SIADAP 2 - SUBSISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS/AS DIRIGENTES

Os/as dirigentes intermédios/as são avaliados/as em três momentos:

**No termo da comissão de serviço** – No início da sua comissão de serviço e no quadro das suas competências legais, o/a dirigente negoceia com o/a respetivo/a avaliador/a (Sr. Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com competência para tal) a definição dos objetivos, quantificados e calendarizados, a atingir no decurso do exercício de funções, bem como os indicadores de desempenho aplicáveis à avaliação dos resultados, que serão objeto de avaliação no termo da Comissão de Serviço.

Para fixação da classificação final, são atribuídas ao parâmetro "resultados" uma ponderação de 75% e ao parâmetro "competências" uma ponderação de 25%.

**Anualmente –** Através de monitorização intercalar, para a qual deverá ser entregue o relatório acima referido até 15 de abril de cada ano seguinte ao que respeita, explicitando a evolução dos resultados obtidos face aos objetivos negociados.

A avaliação efetuada no termo da Comissão de Serviço e a monitorização intercalar têm os efeitos previstos no Estatuto do Pessoal Dirigente, designadamente em matéria de renovação, não renovação ou cessação da respetiva comissão de serviço.

**Bienalmente –** Para efeitos na carreira de origem, podendo optar por manter a última avaliação de desempenho naquela carreira, avaliada nos termos do SIADAP, ou requerer ponderação curricular, a solicitar até ao dia 15 de janeiro do ano civil seguinte ao biénio de avaliação a que respeita.

## 3. SIADAP 3 - SUBSISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS/AS TRABALHADORES/AS

- Para a definição dos objetivos dos/as trabalhadores/as, deverão ser tidas em linha de conta as linhas de orientação definidas para o SIADAP 1;

- Os/as trabalhadores/as integrados/as na carreira de **Assistente Operacional** serão avaliados/as apenas no parâmetro **"Competências",** conforme previsto no artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, **devendo ser avaliadas 8 competências**, entre as quais, obrigatoriamente a competência "Orientação para resultados";

- Aos/às trabalhadores/as integrados/as nas carreiras de **Assistente Técnico e Técnico Superior**, e avaliados/as no parâmetro "Resultados", deverão ser **fixados 3 objetivos e 5 competências**, podendo ser fixados objetivos de responsabilidade partilhada;

- Os critérios de avaliação do grau de cumprimento dos objetivos poderão ser de qualidade, quantidade e/ou tempo, podendo estes ser utilizados individualmente ou em conjunto, não ultrapassando o número de três indicadores de medida.

- Sempre que a avaliação incida sobre relatórios / propostas de melhoria / propostas de ação ou de trabalho, deverá ser ponderado o fator "qualidade".

- Deverão ser utilizadas as fichas constantes do *Manual de Execução do SIADAP - Biénio 2021-2022*, aprovado na reunião do CCA de 21 de dezembro de 2020, para a avaliação da qualidade dos relatórios / propostas de melhoria / propostas de ação ou de trabalho, incluindo as grelhas de superação dos objetivos constante das mesmas, podendo ser efetuadas adaptações, como ajustes à redação, ou não avaliação de itens não aplicáveis, com carácter pontual e devidamente justificadas;

- Sempre que os objetivos incluam os critérios "quantidade" e "tempo" devem os mesmos ser considerados superados se ultrapassados em 25%;

- A avaliação final dos/as trabalhadores/as avaliados/as pelos parâmetros "Objetivos" e "Competências" resultará da média ponderada dos resultados obtidos em ambos os parâmetros, da seguinte forma:

Parâmetro "Resultados" - 60%;

Parâmetro "Competências" - 40%.

- Sempre que se verifique necessário proceder à avaliação do desempenho por ponderação curricular, esta deverá ser efetuada através da respetiva ficha elaborada para o efeito, devendo esta avaliação ser solicitada até ao dia 15 de janeiro do ano civil seguinte ao biénio de avaliação a que respeita.

- As regras de aplicação do SIADAP constam do Manual de Execução do SIADAP – Biénio 2021-2022, o qual foi aprovado em reunião do CCA de 21 de dezembro de 2020 e disponibilizado no sítio institucional do Município de Albergaria-a-Velha.

**4. DIFERENCIAÇÃO DE DESEMPENHOS (SIADAP 3):**

É fixada a percentagem máxima de 25% para as avaliações qualitativas de Desempenho Relevante e, de entre estas, 5% do total dos/as trabalhadores/as para o reconhecimento de Desempenho Excelente.

As quotas de diferenciação de desempenho serão aferidas por categoria profissional, a distribuir por todas as Unidades e Subunidades Orgânicas.

Albergaria-a-Velha, 18 de janeiro de 2023

O PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL,

(António Augusto Amaral Loureiro e Santos)