

En cuanto a la Consejería de Economía, que se responsabiliza de la gestión de los Regímenes de Ayudas de Estado y de las Convocatorias de Ayudas de *mínimis* cuyos Beneficiarios sean las empresas que reciben la Ayuda, las competencias del organismo Intermedio en materia de selección de operaciones son ejercidas por la Consejería de Economía, Comercio, Innovación Tecnológica, Turismo y Fomento, mediante su estructura, en la que destaca una sociedad instrumental cuyo capital pertenece íntegramente a la Ciudad Autónoma de Melilla y, por consiguiente, está integrada en la misma y adscrita a tal Consejería. En su estructura destacan un Director General de Activación Económica y Turismo, así como el personal de la empresa pública, que para desarrollar las funciones de los regímenes de ayudas previsto cuenta con una Gerente, un Jefe de Departamento de Ayudas y tres técnicos especializados.

Procedimiento para el refuerzo de los recursos humanos permanentes del OI:

Anualmente, a la hora del procedimiento interno previo a la aprobación de los presupuestos generales de la Ciudad Autónoma de Melilla, la Dirección General, en caso necesario, propone a la Consejería a la que se encuentra adscrita, la dotación de personal permanente para el debido ejercicio de sus funciones durante el año siguiente, lo cual, si implicase un aumento de los recursos humanos adscritos, supondría su inclusión en la Oferta de Empleo Público del año siguiente y la instrumentación de un procedimiento de selección de personal que, de acuerdo con la Ley, deberá respetar los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los relacionados a continuación:

- a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- b) Transparencia.
- c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

Procedimiento para la cobertura de bajas y ausencias del personal:

En caso de ausencias temporales del personal citado, por enfermedad o similares, y también para cubrir necesidades concretas de personal temporal, la Dirección General puede recurrir, en caso necesario, a la solicitud a la Consejería de Presidencia e Igualdad de la CAM para la contratación de personal laboral temporal que cubriría, tras su selección por procedimientos públicos de acuerdo con la legislación aplicable, tales necesidades perentorias. Asimismo, la Dirección General puede iniciar un procedimiento de contratación externa de una prestación de servicios de asistencia técnica.

En cuanto a la cobertura de las ausencias duraderas del personal adscrito, la Dirección General puede recurrir a la solicitud de su cobertura a la Consejería citada, siempre que exista posibilidad de movilidad funcional inmediata; o bien mediante la tramitación, de acuerdo con el procedimiento señalado, para su inclusión en los documentos presupuestarios para el ejercicio siguiente. La correcta separación de funciones se lograría, en todo caso, mediante su adscripción a cada una de las áreas funcionales descritas.

Formación permanente del personal propio:

La Dirección General asegura la formación continua y actualización de conocimientos del personal adscrito a la misma, mediante la asistencia - según la materia - del personal correspondiente, a los Seminarios, Jornadas, Foros y Encuentros organizados sobre los Fondos EIE, tanto por la AG, como las Autoridades de Certificación o de Auditoría e incluso la Comisión Europea. Además, los miembros del personal también pueden hacer uso de las posibilidades que, en materia de formación, ofrece el sistema de formación reglado de la propia CAM, en materias de corte más general y, por tanto, aplicables al ámbito de la misma.

Valoración de las prestaciones del personal propio:

Para la valoración de las prestaciones del personal, existen procedimientos internos aplicables a la generalidad de los empleados públicos de la institución de la CAM que se realizan cada cierto número de años (Valoración de Puestos de Trabajo) mediante su contratación externa con una empresa especializada. No obstante, dada las materias específicas de los Fondos EIE y las continuas auditorías de sistemas y procedimientos y documentos similares, se podría contar con unos indicadores actualizados, de acuerdo con los resultados específicos de cada una de ellas, para realizar directa e inmediatamente tal valoración de las prestaciones.

Refuerzo de la Capacidad administrativa del OI:

La Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Melilla es cada vez más consciente de las debilidades existentes en la Capacidad Administrativa de gestión de fondos europeos y está en trámite de solución o, al menos, minoración de los mismos, principalmente mediante la mejora del atractivo de los puestos de trabajo existentes y la cobertura definitiva de algunos puestos de trabajo cubiertos provisional o temporalmente, con lo cual se conseguiría minorar parcialmente el riesgo de las amenazas latentes descritas.