

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 Viceconsejería de Administraciones Públicas 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 Viceconsejería 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.

3.1 Marco de gestión de riesgos del organismo intermedio

Conforme a lo establecido en el punto 2.2.2 del Anexo III del Reglamento de Ejecución (UE) nº 1011/2014, la correcta identificación y evaluación de los riesgos es, cada vez más, un elemento crucial en la gestión, ya que anticiparse a situaciones que puedan resultar potencialmente de riesgo contribuye de forma sustancial a lograr los objetivos marcados por la organización.

A pesar de su imprevisibilidad, resulta imprescindible establecer mecanismos y adoptar medidas para reducir el riesgo, en aquellas áreas o actividades donde se observe que éste supera límites tolerables.

Para ello resultan necesarios mecanismos de control interno basados en adecuados sistemas de información, análisis de riesgos y el diseño de la estrategia dirigida a la reducción de esos riesgos. Se requiere igualmente implicar a toda la estructura del OI, de modo que las funciones y responsabilidades en la estrategia de reducción de riesgos queden claramente asignadas.

La estrategia de la reducción de los riesgos debe basarse en las experiencias de buenas prácticas desarrolladas en el período de programación 2007-2013, así como en la necesidad de anticiparse a nuevos factores de riesgo ante contextos cambiantes.

Durante los anteriores períodos de programación, la Ciudad Autónoma de Melilla, en su calidad de Organismo Intermedio, ha aplicado medidas correctoras cada vez que se han detectado problemas en la gestión ordinaria o como resultado de los controles efectuados o soportados, a través de un procedimiento de mejora continua en la detección, corrección y seguimiento de riesgos. Todas ellas han sido incorporadas en el período de programación 2014-2020, a la vez que se ha tenido en cuenta también, con carácter previo en esta fase inicial, el propio "riesgo de modelo".

El esquema de la estrategia de reducción de riesgos será el siguiente:

1. Determinar los objetivos a cumplir por el OI.

Los principales riesgos serán aquellos que puedan poner en peligro su cumplimiento. Dichos objetivos son:

- Gestionar el PO FSE de Melilla 2014-2020 de conformidad con el principio de buena gestión financiera, para conseguir una ejecución eficaz y eficiente del mismo.