

- 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.

Por otra parte, se abre un horizonte de mayores posibilidades y de mejora en las prestaciones, siempre que se haga un uso idóneo de las posibilidades de la Asistencia Técnica prevista en los Programas, bien para la externalización de algunas tareas específicas y repetitivas cuyas características lo permitan; o bien mediante el uso intensivo de los nuevos y mejorados sistemas y aplicaciones de trabajo cooperativo en el seno del OI, que permitan extender el trabajo colaborativo con los Organismos Beneficiarios de los programas y ahorre tiempos y esfuerzos y evite la duplicación de tareas.

Además, mediante el uso cada vez más intensivo de las opciones de costes simplificados que permite la reglamentación aplicable, el OI puede ir disminuyendo algunos cuellos de botella en algunos procesos críticos, como el de certificación, posibilitando un ahorro de tiempo y recursos humanos que podrían destinarse a otras funciones y actividades que podrían producir un mayor beneficio para la comunidad a la que el OI presta sus servicios.

Por otra parte, sería conveniente que la AG continuase, o incluso reforzase, la impartición de formación genérica para el desempeño de tareas específicas por parte de los técnicos de los Organismos Intermedios.

Además, sería conveniente que también se continuase con la posibilidad de impartir formación específica por parte de la AG bajo demanda del OI, en caso de la concurrencia de circunstancias específicas que exijan su conveniencia, utilizando, a tal efecto, como se ha venido haciendo, las posibilidades que ofrecen los sistemas de video-conferencia; los vídeos formativos grabados previamente o los sistemas de Q&A, que son de alta utilidad para el personal de reciente, y no tan reciente, incorporación. Todo ello reforzado con la puesta a disposición de los OI de bibliotecas y bases de datos de conocimiento.

También sería muy conveniente la continuación de las reuniones periódicas para el personal directivo de todos los organismos intermedios de la esfera autonómica con la AG para difundir información y formación específica de actualidad, así como trasladar buenas prácticas detectadas sobre materias concretas, sean propias del estado miembro o ajenas.

Por otra parte, es necesaria una mejora y actualización de los sistemas de trabajo y aplicaciones informáticas entre el AG y el OI, lo cual produciría una notable mejora en las prestaciones a ofrecer por ambos.