

jueves, 04 de abril de 2024

# El Pleno de la Diputación aprueba las bases de una nueva convocatoria del Fondo Extraordinario de Anticipos Reintegrables (FEAR), que cuenta con 37 millones de euros

## Aprobado el Plan de Ordenación de Recursos Humanos, encuadrado en el nuevo mandato 2023-2027

La Diputación de Sevilla, reunida en sesión plenaria, ha aprobado las bases de la nueva convocatoria del Fondo Extraordinario de Anticipos Reintegrables (FEAR), que cuenta con 37 M€, aportados por la Corporación Provincial y el OPAEF.

Los créditos destinados a esta convocatoria podrán ser ampliados a lo largo de 2024 y la fecha límite para la presentación de las solicitudes será el 15 de noviembre del presente año. Al tratarse de una convocatoria abierta se promoverá, preferentemente, la resolución de concesión de las solicitudes presentadas mensualmente

Hay que recordar que tras la experiencia acumulada de pasadas convocatorias, los resultados obtenidos y las demandas de los ayuntamientos han motivado una nueva convocatoria del FEAR.

La estructura y características específicas del Fondo de Anticipos Reintegrables para ayuntamientos y otros entes locales de la provincia presenta 3 líneas. La Línea 1, destinada a la financiación de inversiones, con un plazo máximo de 110 mensualidades, recogándose en esta convocatoria la posibilidad de ampliar el plazo a un máximo de 220 mensualidades para la adquisición de terrenos y bienes inmuebles.

La Línea 2 está destinada a la sustitución de operaciones de crédito a largo plazo con un plazo máximo equivalente a la vida media de la operación a refinanciar o al periodo pendiente de amortización de la operación a refinanciar, en ambos casos, expresado en mensualidades.

Por último, la Línea 3 tiene como objetivo atender las necesidades transitorias de tesorería para las que se establece un plazo máximo de devolución, de 11 meses para su reintegro.

El FEAR está destinado a desarrollar mediante una ayuda monetaria única sin coste financiero la colaboración a través de tres modalidades a corto, medio y largo plazo para las que los ayuntamientos solicitantes tendrán que establecer su prelación de anticipos.

Plan de Ordenación de Recursos Humanos

El plenario también ha aprobado el Plan de Ordenación de Recursos Humanos. Encuadrado en el nuevo mandato 2023-2027, dicho Plan responde a la optimización y racionalización de los recursos humanos en aras de su eficacia y eficiencia de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 69 del Estatuto Básico del Empleado Público y en el artículo 90 de la Ley 5/2023 de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía. Se trata de un documento esencial para la gestión de los recursos humanos y responde a una planificación estratégica partiendo de la situación de plantilla existente y de un análisis que se ha realizado en torno a cuáles son las debilidades y fortalezas así como las oportunidades y las amenazas.

Como antesala a la redacción de dicho documento, la Diputación ha desarrollado un Plan Integral de Empleo, recogido en varias disposiciones adicionales del convenio del personal laboral y del acuerdo del personal funcionario e inició un proceso de estabilización del personal, que se encuentra en vía de culminar, con lo que así se completa la evolución del Plan de Ordenación de Recursos Humanos.

Se trata de un modelo que responde a las necesidades de la organización y, sobre todo, del servicio público que presta la Diputación, en el que han de incorporarse elementos de racionalidad y eficacia atendiendo al principio de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera con el objetivo de promover la optimización de los recursos disponibles dentro de una cultura de orientación a resultados y de transparencia e innovación, impulsando la corresponsabilidad y la profesionalidad de las empleadas y empleados públicos.

La planificación estratégica de la Diputación se centra en su personal y en la calidad de los servicios públicos, o lo que es lo mismo, los principios de buen gobierno, buena gestión y derecho a una buena administración.

En el texto del Plan se han propuesto como líneas o ejes de actuación la regulación de la plantilla, la organización y racionalización de las estructuras organizativas correspondientes a las diferentes áreas funcionales de la Diputación, valoración de los puestos de trabajo, planificación de la Oferta de Empleo Público, promoción interna vertical, horizontal y cruzada, carrera horizontal y evaluación del desempeño, funcionarización, teletrabajo, prevención de riesgos laborales, igualdad de género y relevo generacional.