



Ινστιτούτο Έρευνας  
Ρυθμιστικών Πολιτικών

Αναμόρφωση της βαθμολογικής διάρθρωσης, του συστήματος βαθμολογικών προαγωγών και του συστήματος επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων του δημόσιου τομέα, Αναδιοργάνωση και εκσυγχρονισμός του νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου με την επωνυμία «Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης» και λοιπές διατάξεις του Υπουργείου Εσωτερικών

Συμμετοχή στη δημόσια διαβούλευση επί της Ενότητας Α΄ του Σχεδίου Νόμου του Υπουργείου Εσωτερικών «Ρυθμίσεις για την αναμόρφωση του βαθμολογίου, του συστήματος βαθμολογικών προαγωγών και επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων του δημοσίου τομέα και εισαγωγή νέων εργαλείων για την αξιολόγηση υπαλλήλων»

## **Παρατηρήσεις και Προτάσεις Ινστιτούτου Έρευνας Ρυθμιστικών Πολιτικών (ΙΝΕΡΠ)**

Αύγουστος 2026

Οι παρατηρήσεις και τα σχόλια που περιλαμβάνονται στο παρόν κείμενο αναρτήθηκαν αυτούσια στο [open.gov.gr](https://open.gov.gr), στο πλαίσιο δημόσιας διαβούλευσης του νομοσχεδίου.  
Σύνταξη: Φωτεινή Βήττου



## Περιεχόμενα

|                                                                                                                             |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| A. Εισαγωγικές Παρατηρήσεις .....                                                                                           | 3  |
| Γενική αποτίμηση .....                                                                                                      | 3  |
| Οριζόντια προβλήματα .....                                                                                                  | 5  |
| B. Κεφάλαιο Α΄ : Σκοπός, Αντικείμενο και Πεδίο Εφαρμογής (Άρθρα 1 έως 3) .....                                              | 8  |
| Γ. Κεφάλαιο Β΄ : Βαθμολογική Διάρθρωση Θέσεων και Βαθμολογική Προαγωγή<br>Υπαλλήλων (Άρθρα 4 έως 6).....                    | 9  |
| Άρθρο 4 (νέο άρθρο 80 του Κώδικα): Βαθμολογική διάρθρωση θέσεων .....                                                       | 9  |
| Άρθρο 5 (νέο άρθρο 82 του Κώδικα): Χρόνος βαθμολογικής προαγωγής .....                                                      | 12 |
| Άρθρο 6 (νέο άρθρο 83 του Κώδικα): Σύστημα προαγωγών, Πίνακες προακτέων και μη<br>προακτέων .....                           | 13 |
| Δ. Κεφάλαιο Γ΄ : Διαδικασία Επιλογής Προϊσταμένων Οργανικών Μονάδων (Άρθρα 7 έως<br>21).....                                | 15 |
| Άρθρο 7 (νέο άρθρο 84 του Κώδικα): Προϊστάμενοι οργανικών μονάδων.....                                                      | 15 |
| Άρθρα 8 έως 11 (νέα άρθρα 84Α έως 84Δ): Μητρώο Υποψηφίων Προϊσταμένων.....                                                  | 18 |
| Άρθρο 12 (νέο άρθρο 85 του Κώδικα): Κριτήρια επιλογής και μοριοδότηση<br>προϊσταμένων .....                                 | 21 |
| Άρθρα 13 και 14 (νέα άρθρα 86, 86Α): Όργανα επιλογής και προπαρασκευαστικές<br>ενέργειες.....                               | 23 |
| Άρθρα 15 και 16 (νέα άρθρα 86Β, 86Γ): Προκήρυξη και αιτήσεις εκδήλωσης<br>ενδιαφέροντος.....                                | 25 |
| Άρθρα 17 και 18 (νέα άρθρα 86Δ, 86Ε): Διαδικασία επιλογής Προϊσταμένων Γενικής<br>Διεύθυνσης, Διεύθυνσης και Τμήματος ..... | 25 |
| Άρθρο 19 (νέο άρθρο 86ΣΤ): Τοποθέτηση και θητεία προϊσταμένου οργανικής μονάδας<br>.....                                    | 27 |
| Άρθρα 20 και 21 (νέα άρθρα 86Ζ, 86Η): Παύση και απαλλαγή προϊσταμένου οργανικής<br>μονάδας .....                            | 28 |



|                                                                                                   |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Ε. Κεφάλαιο Δ΄ : Δείκτες Ανάπτυξης Σταδιοδρομίας και Αξιολόγηση Υπαλλήλων (Άρθρα 22 έως 25) ..... | 29 |
| ΣΤ. Κεφάλαιο Ε΄ : Εξουσιοδοτικές, Τελικές και Μεταβατικές Διατάξεις (Άρθρα 26 έως 29) 30          |    |
| Άρθρο 26: Εξουσιοδοτικές διατάξεις .....                                                          | 30 |
| Άρθρο 27: Τελικές διατάξεις.....                                                                  | 31 |
| Άρθρα 28 και 29: Μεταβατικές διατάξεις.....                                                       | 32 |
| Σύνοψη .....                                                                                      | 34 |

## **A. Εισαγωγικές Παρατηρήσεις**

### *Γενική αποτίμηση*

Το προτεινόμενο νομοσχέδιο αποτελεί μία από τις σημαντικότερες παρεμβάσεις στο σύστημα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού του ελληνικού Δημοσίου των τελευταίων ετών, καθώς επιχειρεί να μεταβάλει ταυτόχρονα το βαθμολόγιο, το σύστημα προαγωγών, το σύστημα επιλογής προϊσταμένων και το σύστημα αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων. Αναγνωρίζεται η προσπάθεια σύνδεσης της βαθμολογικής εξέλιξης με συγκεκριμένες δεξιότητες, αντί μόνο με τα χρόνια υπηρεσίας, με πιο συστηματικό τρόπο σε σχέση με το ισχύον άρθρο 83 του Κώδικα Δημοσίων Υπαλλήλων, το οποίο ουδέποτε εφαρμόστηκε. Θετική είναι επίσης η ανάθεση στο ΑΣΕΠ της διαγωνιστικής διαδικασίας επιλογής προϊσταμένων, για την αξιοποίηση της τεχνογνωσίας του και τη διασφάλιση της αξιοπιστίας της διαδικασίας.

Οι θεωρητικές καταβολές του νομοσχεδίου συνιστούν, ωστόσο, ένα ετερόκλητο μείγμα θεωριών διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού —career-pathing στο άρθρο 4, competency frameworks στο άρθρο 6 κ.λπ. - η επιλογή των οποίων δεν τεκμηριώνεται επαρκώς, χωρίς να προκύπτει ότι στηρίχθηκε σε προηγούμενη ανάλυση της υφιστάμενης κατάστασης και των μελλοντικών αναγκών της διοίκησης. Σε αρκετά σημεία, οι περιγραφές αυτές μοιάζουν με απευθείας μεταφορά «ιδανικών προφίλ» (personas) από ξενόγλωσσα εγχειρίδια διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού του ιδιωτικού τομέα, χωρίς προσαρμογή στην ελληνική διοικητική και νομική πραγματικότητα.

Το ίδιο το κείμενο, μετά από ορισμένες καινοτόμες, ανθρωποκεντρικές ρυθμίσεις, καθίσταται προοδευτικά διστακτικό και αυτοαναιρείται. Ξεκινά με κατηγοριοποίηση των υπαλλήλων βάσει

ποιοτικών χαρακτηριστικών, δεξιοτήτων και εμπειρίας (άρθρο 4 παρ. 3) και λίγες παραγράφους παρακάτω επιστρέφει σε λογικές αμιγούς δημοσιοϋπαλληλικού δικαίου, με προβάδισμα βάσει ετών υπηρεσίας και απουσία μηχανισμών εφαρμογής (άρθρο 4 παρ. 5-6). Διακηρύσσει την αξιοκρατία, χωρίς να παρέχει τις αναγκαίες εγγυήσεις εφαρμογής της. Παρουσιάζεται ως σύγχρονο εργαλείο διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού, αλλά διατηρεί διατάξεις αυξημένης κανονιστικής βαρύτητας υπέρ παλαιότερων, χρονο-κεντρικών κριτηρίων έναντι των καινοτόμων. Επιχειρεί ένα βήμα προόδου, αλλά το συνδέει με βαριές πολιτικές-πελατειακές, ενδεχομένως και συντεχνιακές, αλυσίδες που το συγκρατούν - ιδίως στη μοριοδότηση επιλογής προϊσταμένων Γενικής Διεύθυνσης (άρθρο 12, νέο άρθρο 85 παρ. 4) και στη διατήρηση πολιτικής διακριτικής ευχέρειας στην τελική επιλογή, ακόμη και μετά από αντικειμενική, μοριοδοτούμενη διαδικασία (άρθρα 17-18). Εν τέλει, δεν φαίνεται να αλλάζει ουσιωδώς κάτι σε σχέση με το υφιστάμενο καθεστώς.

Το σχέδιο νόμου προϋποθέτει, περαιτέρω, την ύπαρξη μιας διοικητικής πραγματικότητας η οποία δεν υφίσταται: ώριμα και αξιόπιστα συστήματα αξιολόγησης, κοινή διοικητική κουλτούρα, επαρκώς εκπαιδευμένους αξιολογητές, λειτουργικά πληροφοριακά συστήματα, περιγράμματα θέσεων εργασίας, θεσμοθετημένες διαδικασίες επαγγελματικής ανάπτυξης και αποτελεσματική εφαρμογή του Ενιαίου Πλαισίου Δεξιοτήτων και της αξιολόγησης του ν. 4940/2022. Καμμία από τις προϋποθέσεις αυτές δεν έχει αναπτυχθεί ή, σε κάθε περίπτωση, δεν έχει αξιολογηθεί ως προς την αποτελεσματικότητά της. Το ίδιο το «Ενιαίο Πλαίσιο Δεξιοτήτων» και οι «Δείκτες Ανάπτυξης Καριέρας (CDIs)», στους οποίους στηρίζεται το οικοδόμημα του νομοσχεδίου, εισάγονται ως έννοιες χωρίς κανένα μετρήσιμο περιεχόμενο μέσα στον νόμο, παραπεμπόμενοι σε μελλοντικό «οδηγό αξιολόγησης» του Υπουργείου Εσωτερικών (άρθρο 25).

Με λίγα λόγια, παρά τη φιλόδοξη διακήρυξή του, το νομοσχέδιο εμφανίζει ζητήματα εσωτερικής συνοχής, νομοτεχνικής ασάφειας, αντιφατικών διατάξεων, εφαρμοσιμότητας, αποσπασματικότητας και κανονιστικής πληρότητας. Ελλείπει, εντωμεταξύ, η στοιχειώδης επιχειρησιακή λογική που θα έπρεπε να συνοδεύει κάθε μεταρρύθμιση αυτού του βεληνεκούς: καμμία εκτίμηση επιπτώσεων, κανένα επιχειρησιακό σχέδιο εφαρμογής, καμμία ένδειξη για το πώς θα διασφαλιστεί ότι η νέα βαθμολογική διάρθρωση δεν θα αναπαράγει, με νέους όρους, τις παθογένειες της παλιάς.

Το αποτέλεσμα είναι ένα σύνθετο, περίπλοκο και, σε αρκετά σημεία, αντιφατικό υβριδικό μοντέλο, χτισμένο επί θεσμικών προϋποθέσεων που δεν υπάρχουν. Κατά την εκτίμησή μας, το παρόν νομοσχέδιο συνιστά, στην τρέχουσα μορφή του, περισσότερο μία συμβολική παρά μία δομική μεταρρύθμιση: δεν τολμά τις αναγκαίες τομές, αλλά διατηρεί, υπό τον μανδύα της



αξιοκρατίας και της σύγχρονης διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, σχεδόν ανέπαφες τις δυνατότητες επιλεκτικής και κατά περίπτωση διαχείρισης της υπηρεσιακής εξέλιξης των δημοσίων υπαλλήλων.

Σε κάθε περίπτωση, πριν θεσπιστεί ένα νέο, πιο σύνθετο και πολύπλοκο σύστημα επιλογής προϊσταμένων, η διοίκηση οφείλει να εξηγήσει γιατί δεν κατάφερε να εφαρμόσει το ήδη ισχύον. Το γεγονός ότι το μεγαλύτερο μέρος των κρίσεων παραμένει ανεκπλήρωτο επί χρόνια δηλώνει πρόβλημα διοικητικής ικανότητας και προθέσεων, το οποίο ίσως γίνει εντονότερο με το νέο, πολύ πιο σύνθετο σύστημα που εισάγεται με το παρόν νομοσχέδιο, δημιουργώντας μας την ισχυρή πεποίθηση ότι πρόκειται για ένα νομοθέτημα που όχι μόνο θα μείνει στα χαρτιά, αλλά θα δημιουργήσει νέες, σοβαρότερες στρεβλώσεις στο εσωτερικό της δημόσιας διοίκησης, όπως αθέμητο ανταγωνισμό, εστίες σύγκρουσης, ισχυρά κίνητρα για μεροληπτική αξιολόγηση.

### *Οριζόντια προβλήματα*

**1. Εννοιολογική αοριστία θεμελιωδών όρων.** Οι όροι «δεξιότητες», «συμπεριφορές», «επαγγελματική επάρκεια», «βασικό επίπεδο επαγγελματισμού», «σημείο αναφοράς», «τυπικοί και ουσιαστικοί ρόλοι» χρησιμοποιούνται συστηματικά χωρίς επιχειρησιακό ορισμό, χωρίς σύνδεση με μετρήσιμα αποτελέσματα και χωρίς πρότυπα αξιολόγησης. Η νέα διατύπωση του άρθρου 80 μοιάζει, στα σημεία περιγραφής των βαθμών, με απόδοση εγχειριδίου διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού που δεν έχει προσαρμοστεί στην ελληνική δημοσιοϋπαλληλική πραγματικότητα: περιγράφει ιδανικά προφίλ προσωπικότητας αντί να ορίζει καθήκοντα, προϊόντα εργασίας και κριτήρια απόδοσης.

**2. Θεμελίωση κρίσιμων θεσμών σε υποδομές που δεν υπάρχουν ή δεν έχουν αξιολογηθεί.** Το σύνολο του συστήματος βαθμολογικής προαγωγής (άρθρο 83) στηρίζεται στο Ενιαίο Πλαίσιο Δεξιοτήτων και στους Δείκτες Ανάπτυξης Σταδιοδρομίας του ν. 4940/2022, οι οποίοι δεν έχουν ούτε εφαρμοστεί επαρκώς, ούτε αποτιμηθεί, ούτε αναθεωρηθεί όπου χρειάζεται. Το ίδιο ισχύει και για τις εκθέσεις αξιολόγησης, όπου, όπως προκύπτει, η αρμόδια Επιτροπή Εποπτείας Αξιολόγησης απέρριψε πρόσφατα σχεδόν το σύνολο των εκθέσεων του 2023, χωρίς αυτό να οδηγεί σε επανεξέταση της αξιοπιστίας του συστήματος πριν αυτό αναχθεί σε βασικό κριτήριο βαθμολογικής και υπηρεσιακής εξέλιξης.

**3. Εσωτερική αντίφαση φιλοσοφίας και μηχανισμού.** Ενώ το νομοσχέδιο διακηρύσσει μετάβαση από κριτήρια αρχαιότητας σε κριτήρια δεξιοτήτων και απόδοσης, σε πλήθος επιμέρους διατάξεων (χρόνος προαγωγής, επανακατάταξη μετά από παύση προϊσταμένου,



μεταβατικές διατάξεις πρώτης εφαρμογής) το μόνο πραγματικό κριτήριο που εφαρμόζεται είναι ο χρόνος υπηρεσίας. Η αντίφαση αυτή δεν είναι τεχνική λεπτομέρεια, αλλά υπονομεύει τον πυρήνα της μεταρρύθμισης.

**4. Απουσία πρόβλεψης νομιμότητας των εντολών και κίνδυνος θεσμοθέτησης τυφλής υπακοής.** Η περιγραφή του νεοεισερχόμενου υπαλλήλου ως εκτελεστή «των οδηγιών που λαμβάνει» χωρίς καμμία αναφορά σε έλεγχο νομιμότητας δημιουργεί ερμηνευτικό κενό με πειθαρχικές προεκτάσεις.

**5. Εκπαιδευτικό έλλειμμα.** Το νομοσχέδιο περιγράφει αναλυτικά τι οφείλει να επιδεικνύει ο νεοεισερχόμενος υπάλληλος, χωρίς να προβλέπει καμμία θεσμοθετημένη, συστηματική διαδικασία ένταξης και υποστήριξης. Το ίδιο ισχύει, σε μεγάλο βαθμό, και για τους νεοεπιλεγέντες προϊσταμένους, όπου η επιμόρφωση παραμένει προαιρετική ή περιορισμένη σε όσους ασκούν καθήκοντα για πρώτη φορά.

**6. Μετατροπή της αξιολόγησης σε μηχανισμό υπηρεσιακών συνεπειών.** Η αξιολόγηση του ν. 4940/2022, που θεσμοθετήθηκε ως εργαλείο επαγγελματικής ανάπτυξης, μετατρέπεται προοδευτικά σε καθοριστικό εργαλείο παύσης, απαλλαγής, αποκλεισμού από το Μητρώο και άρνησης προαγωγής, χωρίς να έχουν διασφαλιστεί προηγουμένως η αξιοπιστία, η ομοιομορφία εφαρμογής και η έγκαιρη οριστικοποίηση των εκθέσεων.

**7. Ανεπαρκής διαφάνεια αυτοματοποιημένων εργαλείων αξιολόγησης.** Στο μέτρο που η αξιολόγηση απόδοσης υποστηρίζεται ή πρόκειται να υποστηριχθεί από εργαλεία τεχνητής νοημοσύνης, το νομοσχέδιο δεν προβλέπει κανέναν μηχανισμό διαφάνειας, εποπτείας ή ελέγχου, [ζήτημα που το ΙΝΕΡΠ έχει ήδη θέσει σε προηγούμενη παρέμβασή του και το οποίο έχει καταγγεληθεί ενώπιον της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας και διερευνάται.](#)

**8. Μετάθεση ουσιαδών ρυθμίσεων σε δευτερογενές δίκαιο.** Η διαρκής παραπομπή κρίσιμων στοιχείων της διαδικασίας (περιεχόμενο και μεθοδολογία γραπτής εξέτασης και ειδικής δοκιμασίας, όροι συνεργασίας ΑΣΕΠ με ιδιωτικό τομέα, κριτήρια χαρακτηρισμού «καταλληλότερου» υποψηφίου, ειδικές προϋποθέσεις για γενικούς διευθυντές οικονομικών υπηρεσιών, εξειδίκευση περιεχομένου βαθμού ανά κλάδο κ.ά.) σε υπουργικές αποφάσεις μειώνει την προβλεψιμότητα και τη διαφάνεια στο επίπεδο του νόμου και καθιστά την παρούσα διαβούλευση, στην πραγματικότητα, κενή περιεχομένου.

**9. Ευρύτατος χώρος πολιτικής και διοικητικής διακριτικής ευχέρειας.** Σε κάθε κρίσιμο σημείο επιλογής, από την επιλογή του Υπουργού μεταξύ των υποψηφίων μέχρι την έννοια της

«καταλληλότητας» σε περίπτωση ισοβαθμίας, διατηρείται ανέπαφος ο πυρήνας της πολιτικής παρέμβασης που το νομοσχέδιο υποτίθεται ότι επιδιώκει να περιορίσει.

**10. Πριμοδότηση άτυπων, μη αξιοκρατικών τοποθετήσεων.** Η μοριοδότηση της άσκησης καθηκόντων ευθύνης εξισώνει, χωρίς διάκριση, τον χρόνο υπηρεσίας που προήλθε από κανονική διαδικασία επιλογής με τον χρόνο που προήλθε από αναπλήρωση ή τοποθέτηση χωρίς κρίση, ανεξαρτήτως της απόδοσης του υπαλλήλου στη θέση αυτή.

**11. Απουσία εκτίμησης οργανωτικού και δημοσιονομικού κόστους.** Δεν προβλέπεται καμμία εκτίμηση του κόστους εφαρμογής (ενίσχυση ΑΣΕΠ με ανθρώπινους και τεχνικούς πόρους, εκπαίδευση αξιολογητών, ανάπτυξη ψηφιακών εργαλείων, ανάπτυξη case studies και εργαλείων ψυχομετρικής αξιολόγησης).

**12. Μεταβατικές ρυθμίσεις που αναπαράγουν το ισχύον καθεστώς.** Οι μεταβατικές διατάξεις (άρθρα 28 και 29), αντί να διασφαλίζουν απλώς ομαλή μετάβαση, αναπαράγουν με χαμηλότερα κριτήρια το ισχύον σύστημα επιλογής, δημιουργώντας ευνοϊκό «παράθυρο» πρόσβασης σε θέσεις ευθύνης πριν από την πλήρη εφαρμογή του νέου συστήματος.

**13. Απουσία σύνδεσης του συστήματος με τα Περιγράμματα Θέσεων και τα πραγματικά καθήκοντα.** Η αναφορά στα Ειδικά Περιγράμματα Θέσεων Ευθύνης εμφανίζεται καθυστερημένα (άρθρο 14) και παραμένει διαδικαστική προσάρτηση στην προκήρυξη, χωρίς να αποτελεί εργαλείο σύνδεσης βαθμού, δεξιοτήτων και πραγματικού περιεχομένου εργασίας.

**14. Απουσία δεικτών εκ των υστέρων παρακολούθησης και αξιολόγησης της μεταρρύθμισης.** Δεν προβλέπεται κανένας μηχανισμός παρακολούθησης εφαρμογής (monitoring) ούτε ανεξάρτητη αξιολόγηση αποτελεσμάτων (ex post evaluation) μετά την πάροδο εύλογου χρόνου εφαρμογής.

**15. Νομοτεχνικά ελλείμματα.** Πρόωρες παραπομπές σε διατάξεις που δεν υφίστανται ακόμη κατά τον χρόνο αναφοράς τους (π.χ. η παρ. 12 του άρθρου 6 του ν. 4940/2022 προστίθεται με μεταγενέστερο άρθρο του ίδιου νομοσχεδίου), εσωτερικές επαναλήψεις, ασαφείς διαζευκτικές διατυπώσεις («ή», «δύνανται»), και απουσία ρύθμισης για προφανή ενδεχόμενα (π.χ. τι συμβαίνει όταν δεν υπάρχει επόμενος υποψήφιος στον πίνακα κατάταξης).

Οι επιμέρους παρατηρήσεις που ακολουθούν εξειδικεύουν τα ανωτέρω ανά κεφάλαιο και άρθρο.



## **Β. Κεφάλαιο Α΄: Σκοπός, Αντικείμενο και Πεδίο Εφαρμογής (Άρθρα 1 έως 3)**

### **Παρατηρήσεις**

Το άρθρο 1 διακηρύσσει σύνδεση βαθμολογικής εξέλιξης με ανάπτυξη δεξιοτήτων και απόδοση, χωρίς όμως να συνοδεύεται από ανάλυση της σημερινής κατάστασης του βαθμολογίου, από ποσοτικά στοιχεία για τη σημερινή «ανεστραμμένη πυραμίδα», ή από περιγραφή του τρόπου με τον οποίο η νέα διάρθρωση θα αντιστρέψει το φαινόμενο αυτό. Απουσιάζει, δηλαδή, η στοιχειώδης τεκμηρίωση που προβλέπεται από τις αρχές της καλής νομοθέτησης και της ανάλυσης συνεπειών ρύθμισης, και η οποία θα έπρεπε να συνοδεύει κάθε παρέμβαση αυτής της κλίμακας ήδη από το προοίμιο του νόμου.

Το άρθρο 2 ορίζει ορθά το αντικείμενο, αλλά η αναγκαιότητα των αλλαγών αναμένεται να προκύψει μόνο από την Αιτιολογική έκθεση και την Ανάλυση Συνεπειών Ρύθμισης, **στοιχεία που δεν έχουν ακόμη δημοσιευθεί κατά τον χρόνο διεξαγωγής της παρούσας διαβούλευσης.**

Το άρθρο 3 προβλέπει ότι «ειδικά συστήματα επιλογής προϊσταμένων για τους φορείς που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου δύνανται να διατηρούνται σε ισχύ», χωρίς να ορίζει τα κριτήρια βάσει των οποίων ένας φορέας θα διατηρήσει το δικό του, παράλληλο σύστημα επιλογής. Η ρύθμιση αυτή, συνδυαζόμενη με την αντίστοιχη εξουσιοδοτική διάταξη του άρθρου 26, ανοίγει ήδη από την αρχή του νόμου μια πόρτα εξαίρεσης από το ενιαίο σύστημα, η έκταση της οποίας θα κριθεί αποκλειστικά από μελλοντικές υπουργικές αποφάσεις. Η ενιαία, συγκρίσιμη εφαρμογή ενός συστήματος επιλογής αποτελεί προϋπόθεση της ισότητας πρόσβασης σε θέσεις ευθύνης· η δυνατότητα κατά περίπτωση εξαίρεσης, χωρίς ουσιαστικά κριτήρια στον νόμο, υπονομεύει τον στόχο αυτό εκ των προτέρων.

### **Προτάσεις**

Να συμπεριληφθεί στο άρθρο 1, ή σε παράρτημα που θα συνοδεύει τον νόμο, συνοπτική ποσοτική περιγραφή της υφιστάμενης βαθμολογικής διάρθρωσης του προσωπικού (κατανομή υπαλλήλων ανά βαθμό, μέσος χρόνος παραμονής, ποσοστό υπαλλήλων στον καταληκτικό βαθμό), ώστε να τεκμηριώνεται με στοιχεία, και όχι με διακηρύξεις, η ανάγκη αναδιάρθρωσης της πυραμίδας, που υπονοεί το νομοσχέδιο.

Να προστεθεί στον σκοπό η σύνδεση της υπηρεσιακής εξέλιξης με μετρήσιμα αποτελέσματα της διοικητικής εργασίας και με τις πραγματικές απαιτήσεις των θέσεων. Να θεσμοθετηθεί «ο σωστός άνθρωπος στη σωστή θέση».



Να προσδιοριστούν στον νόμο, και όχι σε μεταγενέστερη υπουργική απόφαση, τα αντικειμενικά κριτήρια βάσει των οποίων ένας φορέας δύναται να διατηρήσει ειδικό σύστημα επιλογής προϊσταμένων (π.χ. εξειδικευμένο επιστημονικό αντικείμενο, ύπαρξη ρυθμιστικού ή δικαστικού χαρακτήρα αρμοδιοτήτων), ώστε η εξαίρεση να μην αποτελεί αυθαίρετη διάκριση αλλά κανόνα δικαίου με σαφή προϋποθέσεις εφαρμογής.

Να δημοσιευθεί έγκαιρα η Ανάλυση Συνεπειών Ρύθμισης, ώστε η κοινοβουλευτική και κοινωνική διαβούλευση να διεξάγεται με πλήρη γνώση του περιεχομένου, της σχετικής τεκμηρίωσης αλλά και του αναμενόμενου δημοσιονομικού και οργανωτικού κόστους.

## **Γ. Κεφάλαιο Β΄: Βαθμολογική Διάρθρωση Θέσεων και Βαθμολογική Προαγωγή Υπαλλήλων (Άρθρα 4 έως 6)**

*Άρθρο 4 (νέο άρθρο 80 του Κώδικα): Βαθμολογική διάρθρωση θέσεων*

### **Θετικά στοιχεία**

Η πρόβλεψη επτά βαθμών κινείται στη σωστή κατεύθυνση, καθώς προσδίδει βάθος στη βαθμολογική πυραμίδα και δημιουργεί ενδιάμεσα στάδια επαγγελματικής εξέλιξης, αρχή απολύτως συμβατή με τη θεωρία της ανάπτυξης σταδιοδρομίας (career development) στη δημόσια διοίκηση.

### **Παρατηρήσεις**

Ο τρόπος με τον οποίο το νομοσχέδιο επιχειρεί να τεκμηριώσει την αναγκαιότητα των επτά βαθμών είναι, ωστόσο, προβληματικός, καθώς λαμβάνει ως δεδομένο αυτό ακριβώς που πρέπει να αποδείξει: ότι η κλιμάκωση των βαθμών αντιστοιχεί σε πραγματική, μετρήσιμη κλιμάκωση ικανοτήτων. Στην πράξη, η μετάβαση από βαθμό σε βαθμό δεν συνοδεύεται από κανένα συγκεκριμένο, μετρήσιμο αποτέλεσμα το οποίο ο υπάλληλος οφείλει να επιτύχει προκειμένου να προαχθεί. Οι περιγραφές των επτά βαθμών (νεοεισερχόμενος, μικρής εμπειρίας, μεσαίας εμπειρίας κ.ο.κ.) βασίζονται σε αόριστες, χαρακτηρισολογικές έννοιες («προθυμία μάθησης», «προσαρμοστικότητα», «βασικό επίπεδο επαγγελματισμού», «σημείο αναφοράς στο αντικείμενό του») οι οποίες δεν συνοδεύονται από ορισμό, δεν αντιστοιχούν σε συγκεκριμένα καθήκοντα ή προϊόντα εργασίας, και επομένως δεν μπορούν να αξιολογηθούν με τρόπο αντικειμενικό και επαναλήψιμο. Με άλλα λόγια, το ν/σ περιγράφει τον ιδανικό υπάλληλο, αλλά δεν περιγράφει το έργο που πρέπει να παράγει. Σε περιβάλλον έντονης κομματικής πόλωσης και καχυποψίας, όπως αναγνωρίζεται ότι χαρακτηρίζει την ελληνική δημόσια διοίκηση, οι αόριστες



αυτές έννοιες δεν αποτελούν ουδέτερο εργαλείο αξιολόγησης, αλλά ανοιχτό πεδίο υποκειμενικής και μεροληπτικής κρίσης.

Πρέπει να γίνει σαφής διάκριση ανάμεσα στα αποτελέσματα του υποψηφίου στην εργασία και στα χαρακτηριστικά-συμπεριφορικά του γνωρίσματα. Η συνδυασμένη αξιολόγηση των δύο δεν αποκλείεται, αλλά σε καμμία περίπτωση τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα, όσο θετικά και αν αποτιμηθούν, δεν πρέπει να μπορούν να ανατρέψουν την κρίση περί της πραγματικής αποτελεσματικότητας του υπαλλήλου. Στο σημείο αυτό αξίζει να σημειωθεί και η υποβάθμιση, στην πράξη, της «δομημένης συνέντευξης», η οποία, όπως έχει καταδειχθεί επανειλημμένα, χρησιμοποιείται συχνά για να «διορθώνει» τα τυπικά προσόντα και αποτελεί το τελευταίο, δυσκολότερο να ελεγχθεί, όχημα πελατειακής πρακτικής στις υπηρεσιακές κρίσεις.

Ειδικότερα ως προς τον νεοεισερχόμενο υπάλληλο (βαθμός Ζ΄), το κείμενο τον περιγράφει ως εκτελεστή καθηκόντων «σύμφωνα με τις οδηγίες που λαμβάνει», χωρίς ρητή αναφορά στη νομιμότητα των εντολών αυτών, με αποτέλεσμα να δημιουργείται ερμηνευτικό κενό που μπορεί να οδηγήσει σε *de facto* θεσμοθέτηση τυφλής υπακοής. Παράλληλα, δεν προβλέπεται καμμία θεσμοθετημένη διαδικασία εκπαίδευσης, ενώ η φράση «με υποστήριξη όπου απαιτείται» παραμένει εντελώς απροσδιόριστη ως προς το ποιος κρίνει την αναγκαιότητα και με ποιο τρόπο παρέχεται η υποστήριξη αυτή.

Στους ανώτερους βαθμούς (Β΄ και Α΄), το κείμενο συνδέει τη βαθμολογική κατάταξη με την άσκηση καθηκόντων προϊσταμένου, χωρίς όμως να προβλέπει εναλλακτική διαδρομή σταδιοδρομίας για τον υπάλληλο που διαθέτει όλα τα προσόντα ενός ανώτερου ή ανώτατου στελέχους, αλλά δεν επιθυμεί ή δεν επιλέγεται σε θέση ευθύνης. Το ζήτημα αυτό, γνωστό στη διεθνή βιβλιογραφία ως «*dual career ladder*» (διπλή διαδρομή σταδιοδρομίας, διοικητική και εξειδικευμένη τεχνική), παραμένει εντελώς αρρύθμιστο.

Ως προς την επανακατάταξη μετά από μη επανεπιλογή ή πρόωρη λήξη θητείας προϊσταμένου (παρ. 5), το κείμενο εγκαταλείπει το κριτήριο των προσόντων και της απόδοσης που το ίδιο το άρθρο έθεσε λίγες γραμμές νωρίτερα, και επιστρέφει αποκλειστικά σε κριτήρια αρχαιότητας (16, 19, 25 έτη υπηρεσίας ανά κατηγορία), ανεξαρτήτως της απόδοσης του υπαλλήλου ως προϊσταμένου και ανεξαρτήτως του λόγου μη επανεπιλογής ή πρόωρης λήξης της θητείας του. Πρόκειται για εσωτερική αντίφαση που ακυρώνει, σε αυτό ακριβώς το σημείο, τη διακηρυγμένη φιλοσοφία του νόμου.

Ως προς τη διαδικασία αναγνώρισης συνάφειας τίτλων σπουδών (παρ. 7), η προβλεπόμενη τριμελής επιτροπή ένστασης είναι ιδέα ορθή, όμως το κριτήριο της συνάφειας παραμένει απροσδιόριστο και, εν τέλει, αυθαίρετο στον νόμο.



Τέλος, η εξουσιοδοτική διάταξη της τελευταίας παραγράφου, που επιτρέπει με κοινή υπουργική απόφαση την εξειδίκευση του περιεχομένου κάθε βαθμού ανά κλάδο και ειδικότητα, συνιστά ευρύτατη διακριτική ευχέρεια που δύναται, στην πράξη, να μεταβάλλει ουσιασώς την ίδια τη μεταρρύθμιση, χωρίς κοινοβουλευτικό έλεγχο, χωρίς σαφή κριτήρια, χωρίς εκ των προτέρων προσδιορισμένες προδιαγραφές, ουσιαστικά μόνο με βάση την κρίση του Υπουργού. Επιπλέον, ο όρος «τυπικοί και ουσιαστικοί ρόλοι» χρησιμοποιείται άπαξ, χωρίς ορισμό ή σύνδεση με άλλη έννοια του νομοσχεδίου, γεγονός που αφήνει πλήρως απροσδιόριστο το περιεχόμενο της εξουσιοδότησης.

### **Προτάσεις**

Να συνοδευτεί κάθε βαθμός από ελάχιστο πυρήνα μετρήσιμων προϋποθέσεων προαγωγής (συγκεκριμένα καθήκοντα, τύπους παραδοτέων, δείκτες απόδοσης), κατά το πρότυπο των πλαισίων ικανοτήτων (competency frameworks) που εφαρμόζονται σε ευρωπαϊκές δημόσιες διοικήσεις, ώστε οι χαρακτηριστικές περιγραφές να συνοδεύονται πάντοτε από αντικειμενικά επαληθεύσιμο περιεχόμενο. Ο νεοεισερχόμενος πρέπει να ξέρει τι σημαίνει ότι ανταποκρίνεται επιτυχώς στον βαθμό Ζ΄. Ο υπάλληλος μικρής εμπειρίας πρέπει να μπορεί να αποδείξει ότι απέκτησε συγκεκριμένη αυτονομία. Ο υπάλληλος αυξημένης εμπειρίας πρέπει να αποδεικνύει συγκεκριμένα αποτελέσματα. Ο εξειδικευμένος υπάλληλος πρέπει να τεκμηριώνει την ικανότητά του να αναλύει σύνθετα ζητήματα.

Η επαγγελματική εξέλιξη δεν μπορεί να αποδεικνύεται μόνο από την κατοχή γενικών συμπεριφορικών χαρακτηριστικών. Πρέπει να συνδέεται με παρατηρήσιμα προϊόντα εργασίας και με αποδεδειγμένες ικανότητες άσκησης των πραγματικών καθηκόντων, όπως η τεκμηρίωση διοικητικών προτάσεων, η σύνταξη υπηρεσιακών εισηγήσεων, η ανάλυση εναλλακτικών λύσεων, η διαχείριση σύνθετων υποθέσεων και η τεκμηριωμένη ενημέρωση της διοικητικής ιεραρχίας.

Να προβλεφθεί ρητά ότι ο υπάλληλος δεν οφείλει συμμόρφωση σε προδήλως παράνομη εντολή, με παραπομπή στις οικείες διατάξεις περί ευθύνης υπαλλήλων.

Να θεσμοθετηθούν τρόποι υποστήριξης και ένταξης για κάθε νεοεισερχόμενο υπάλληλο, με ελάχιστη διάρκεια, περιεχόμενο και αρμόδια πρόσωπα καθοριζόμενα στον νόμο, όχι κατά διακριτική ευχέρεια του φορέα, η οποία συνήθως εξαντλείται στην εκπαίδευση πάνω στη δουλειά από παλιότερο συνάδελφο, γεγονός που συνδέεται με την μετάδοση λανθασμένων πρακτικών και νοοτροπίας και τη διαιώνιση της αναποτελεσματικότητας. Να παρέχονται, επιπλέον, εργαλεία για κάθε υπάλληλο, ώστε να έχει τη δυνατότητα αυτό-εκπαίδευσης,



προσωπικής εξέλιξης και ανάπτυξης του επαγγελματισμού (π.χ. διαδικτυακά ασύγχρονα μαθήματα, πλατφόρμα με κωδικοποιημένη νομοθεσία χωρίς συνδρομή κ.ά.).

Να προβλεφθεί εναλλακτική διαδρομή εξέλιξης για υπαλλήλους υψηλής εξειδίκευσης που δεν επιθυμούν ή δεν επιλέγονται σε θέση ευθύνης, ώστε να μην αποκλείονται εκ των πραγμάτων από τους ανώτερους βαθμούς όσοι διαθέτουν τα ουσιαστικά προσόντα.

Να εναρμονιστεί η ρύθμιση της επανακατάταξης μετά από παύση ή λήξη θητείας προϊσταμένου με το κριτήριο της απόδοσης, ώστε να λαμβάνεται υπόψη ο λόγος της παύσης ή μη επανεπιλογής, και όχι μόνο ο χρόνος υπηρεσίας.

Να επανεξεταστούν οι διατάξεις περί αναγνώρισης συνάφειας τίτλων σπουδών με σαφώς προσδιορισμένα κριτήρια. Μόνον εκείνη η εμπειρία που έχει αποκτηθεί ως αποτέλεσμα αιτιώδους συνάφειας ενός τίτλου σπουδών και μιας προηγούμενης συγκεκριμένης εμπειρίας μπορεί και πρέπει να θεωρηθεί ως ικανή να εξεταστεί όσον αφορά την πιθανολογούμενη συνάφεια με την υπό κρίση θέση.

Η ανάγκη αναδιάταξης της βαθμολογικής πυραμίδας πρέπει να τεκμηριωθεί με ποσοτικά στοιχεία για την υφιστάμενη κατανομή του προσωπικού ανά βαθμό, τον χρόνο παραμονής και το ποσοστό υπαλλήλων στον καταληκτικό βαθμό. Χωρίς αυτή την αποτύπωση, ο στόχος της «αντιστροφής της ανεστραμμένης πυραμίδας» παραμένει διακηρυκτικός.

Να περιοριστεί η εξουσιοδοτική διάταξη περί εξειδίκευσης περιεχομένου βαθμού ανά κλάδο, ώστε να μην επιτρέπεται ουσιώδης απόκλιση από τον πυρήνα προϋποθέσεων που ορίζει ο νόμος.

#### *Άρθρο 5 (νέο άρθρο 82 του Κώδικα): Χρόνος βαθμολογικής προαγωγής*

##### **Παρατηρήσεις**

Το άρθρο αυτό επιστρέφει σε λογική αρχαιότητας, καθορίζοντας τον ελάχιστο χρόνο υπηρεσίας ανά βαθμό αποκλειστικά με βάση την κατηγορία εκπαίδευσης, σε ευθεία αντίφαση με τη φιλοσοφία δεξιοτήτων και απόδοσης που διακηρύσσει το υπόλοιπο νομοσχέδιο. Ο χρόνος για την κατηγορία ΠΕ ώστε κάποιος να φτάσει στον βαθμό Α΄ ανέρχεται περίπου σε δεκαέξι έτη, χωρίς να τεκμηριώνεται πουθενά η επιλογή αυτή, ούτε να εξετάζεται η συνέπειά της με τις προϋποθέσεις υποψηφιότητας για θέσεις προϊσταμένων που θέτουν μεταγενέστερα άρθρα.

Η ρύθμιση για υπαλλήλους που υπηρετούν σε κατηγορία χωρίς να κατέχουν το τυπικό προσόν του κλάδου, ήτοι η επιβολή προσαύξησης ενός έτους σε κάθε βαθμό, χωρίς καμμία αναφορά

στην πραγματική απόδοση ή στην αιτία της έλλειψης τυπικού προσόντος, δεν συνδέεται με καμμία αναγνωρίσιμη λογική διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού και μοιάζει με αυθαίρετη επιλογή.

Στις μειώσεις χρόνου λόγω τίτλων σπουδών, η ρύθμιση αντιμετωπίζει με τον ίδιο τρόπο την κατοχή δεύτερου διδακτορικού διπλώματος και τη μεσαία κατηγορία (κατοχή δεύτερου διπλώματος ΙΕΚ), γεγονός που δείχνει απουσία διαβάθμισης ανάλογα με το ακαδημαϊκό βάρος του τίτλου.

Τέλος, η λογική ότι η παραμονή για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα σε έναν βαθμό «ωριμάζει» τον υπάλληλο δεν συνοδεύεται από καμμία διαδικασία ταχείας εξέλιξης (fast track) για υπαλλήλους εξαιρετικής απόδοσης, με αποτέλεσμα ο χρόνος να λειτουργεί ως παγίδα καθυστέρησης για ικανά στελέχη, αντί ως εργαλείο ανάπτυξης.

### **Προτάσεις**

Να επανεξεταστεί ο ελάχιστος χρόνος ανά βαθμό ώστε να προκύπτει από τεκμηριωμένη ανάλυση (σύγκριση με άλλα ευρωπαϊκά συστήματα, εκτίμηση μέσου χρόνου απόκτησης πραγματικής επάρκειας ανά ρόλο), και να δημοσιευθεί η σχετική τεκμηρίωση στην Αιτιολογική έκθεση.

Να αναθεωρηθεί ή να τεκμηριωθεί η ποινή του ενός έτους για υπηρετούντες χωρίς τυπικό προσόν.

Να θεσμοθετηθεί μηχανισμός επιταχυνόμενης εξέλιξης (fast track) για υπαλλήλους που τεκμηριωμένα, βάσει επαναλαμβανόμενων αξιολογήσεων υψηλής απόδοσης, υπερβαίνουν τις απαιτήσεις του βαθμού τους πριν από τη συμπλήρωση του ελάχιστου χρόνου, κατ' αναλογία της ήδη προβλεπόμενης μείωσης ενός έτους του ν. 4940/2022.

Να διαβαθμιστεί η μείωση χρόνου προαγωγής ανάλογα με το ακαδημαϊκό επίπεδο του πρόσθετου τίτλου σπουδών, αντί της ενιαίας μεταχείρισης.

*Άρθρο 6 (νέο άρθρο 83 του Κώδικα): Σύστημα προαγωγών, Πίνακες προακτέων και μη προακτέων*

### **Παρατηρήσεις**

Στο άρθρο αυτό επιχειρείται, τελικά, η σύνδεση δεξιοτήτων, συμπεριφορών και χρόνου υπηρεσίας, που αποτελεί τον πυρήνα της μεταρρύθμισης. Η σύνδεση αυτή, ωστόσο,



εμφανίζεται καθυστερημένα στο κείμενο, ενώ το περιεχόμενό της παραπέμπει σε ένα Ενιαίο Πλαίσιο Δεξιοτήτων και σε Δείκτες Ανάπτυξης Σταδιοδρομίας που, όπως προαναφέρθηκε, δεν έχουν ούτε οριστεί επαρκώς, ούτε αξιολογηθεί ως προς την εφαρμογή τους μέχρι σήμερα.

Ιδιαίτερα προβληματική είναι η απαίτηση κατοχής «επαρκών στοιχείων» σε καθεμία χωριστά από τις εννέα δεξιότητες, χωρίς καμμία στάθμιση ή δυνατότητα αντιστάθμισης μεταξύ τους: ο υπάλληλος που πληροί οκτώ από τις εννέα δεξιότητες αλλά υστερεί σε μία, δεν προάγεται. Η απόλυτη αυτή λογική «κατοχής όλων ή τίποτα» είναι δυσανάλογη και αντίκειται στις αρχές της σταθμισμένης αξιολόγησης πολυδιάστατων ικανοτήτων. Επιπλέον, δεν προσδιορίζεται με ποιον τρόπο τεκμηριώνονται τα «επαρκή στοιχεία» ανά δεξιότητα πέρα από τη διαπίστωση του αξιολογητή, ούτε ποιος ελέγχει την ομοιόμορφη εφαρμογή του κριτηρίου. Πρόκειται, επιπλέον, για δυσανάλογη συνέπεια εάν δεν υπάρχει δυνατότητα συνολικής στάθμισης και εάν η συγκεκριμένη δεξιότητα δεν έχει την ίδια σημασία για όλες τις θέσεις. Ακόμη σοβαρότερο είναι ότι ο νόμος δεν προσδιορίζει τι συνιστά «στοιχείο» κατοχής μιας δεξιότητας.

Φαίνεται, επίσης, να μην λαμβάνεται υπόψη το υφιστάμενο πλαίσιο της αξιολόγησης, σύμφωνα με το οποίο τουλάχιστον τρεις δεξιότητες επιλέγονται κάθε έτος υποχρεωτικά ως δεξιότητες προς ανάπτυξη, ενώ οι υπόλοιπες δεξιότητες αξιολογούνται ανάλογα με την κρίση του αξιολογητή. Οι δεξιότητες που τίθενται προς ανάπτυξη μπορούν επίσης να διαφοροποιούνται από έτος σε έτος. Συνεπώς, δεν υπάρχει ένα σταθερό και εκ των προτέρων προσδιορισμένο σύνολο δεξιοτήτων για το οποίο ο υπάλληλος καλείται διαχρονικά να αποδεικνύει την κατοχή του.

Η νομοθετική τεχνική είναι, επιπλέον, ελλιπής: το άρθρο παραπέμπει σε περίπτωση 12 του άρθρου 6 του ν. 4940/2022 η οποία δεν υφίσταται κατά τον χρόνο της παραπομπής, αλλά προστίθεται μεταγενέστερα, με το άρθρο 22 του ίδιου νομοσχεδίου. Πρόκειται για πρόωρη παραπομπή που δυσχεραίνει την κατανόηση του κειμένου ήδη από την πρώτη ανάγνωση.

Οι αποφάσεις προαγωγών δεν αναρτώνται στη «Διαύγεια». Η ρύθμιση αυτή περιορίζει τη διαφάνεια και τη δυνατότητα ελέγχου της εφαρμογής του συστήματος.

Τέλος, η ρύθμιση περί επανακατάταξης προϊσταμένου (τεκμήριο κατοχής επαρκών στοιχείων εάν ο μέσος όρος βαθμολογίας κάθε δεξιότητας είναι τουλάχιστον 3) αντικαθιστά την πραγματική αξιολόγηση της απόδοσής του ως προϊσταμένου με ένα αριθμητικό τεκμήριο, γεγονός που αποδυναμώνει περαιτέρω τη συνάφεια ανάμεσα σε πραγματική απόδοση και βαθμολογική εξέλιξη.

### Προτάσεις

Να μεταφερθεί η σύνδεση δεξιοτήτων, συμπεριφορών και προαγωγής νωρίτερα στο κείμενο, ώστε ο αναγνώστης να κατανοεί από την αρχή τη λογική του συστήματος.

Να καθοριστεί στο νόμο ότι οι δεξιότητες αξιολογούνται σε σχέση με το περίγραμμα της συγκεκριμένης θέσης και όχι αφηρημένα. Να προβλεφθεί κλίμακα επάρκειας, ελάχιστο αποδεικτικό υλικό και δυνατότητα συνολικής στάθμισης των δεξιοτήτων. Να μην οδηγεί αυτομάτως η αδυναμία τεκμηρίωσης μίας δεξιότητας σε αποκλεισμό από την προαγωγή, εκτός εάν η συγκεκριμένη δεξιότητα είναι κρίσιμη για τη συγκεκριμένη θέση.

Να οριστεί στον νόμο τι νοείται ως «στοιχείο» για την απόδειξη της κατοχής μιας δεξιότητας και να προσδιοριστούν οι βασικές κατηγορίες αποδεικτικού υλικού που μπορούν να χρησιμοποιούνται.

Να προηγηθεί, πριν από την ισχύ των διατάξεων αυτών, ανεξάρτητη αξιολόγηση του Ενιαίου Πλαισίου Δεξιοτήτων και του συστήματος αξιολόγησης του ν. 4940/2022, ώστε να διαπιστωθεί η ετοιμότητα και η αξιοπιστία τους πριν αναχθούν σε βασικό κριτήριο βαθμολογικής εξέλιξης.

Να αναδιατυπωθεί η παραπομπή στην περ. 12 του άρθρου 6 του ν. 4940/2022 ώστε να είναι σαφές ότι πρόκειται για διάταξη που προστίθεται με το παρόν νομοσχέδιο.

Να προβλεφθεί η ανάρτηση των αποφάσεων προαγωγής στη «Διαύγεια», με την τήρηση των κανόνων προστασίας προσωπικών δεδομένων.

Να αντικατασταθεί το τεκμήριο κατοχής επαρκών στοιχείων για επανακατατασσόμενους προϊσταμένους με πραγματική αξιολόγηση της απόδοσής τους στη θέση ευθύνης.

### **Δ. Κεφάλαιο Γ΄: Διαδικασία Επιλογής Προϊσταμένων Οργανικών Μονάδων (Άρθρα 7 έως 21)**

*Άρθρο 7 (νέο άρθρο 84 του Κώδικα): Προϊστάμενοι οργανικών μονάδων*

#### **Παρατηρήσεις**

Το άρθρο εισάγει τέσσερις εναλλακτικές οδούς πρόσβασης σε θέση προϊσταμένου (προηγούμενη πλήρης θητεία με υψηλή αξιολόγηση, κατοχή βαθμού με τεκμηριωμένη υψηλή απόδοση, συνδυασμός βαθμού και αξιολόγησης, ή κατοχή βαθμού με απλή πιστοποίηση παρακολούθησης προγράμματος ηγεσίας). Η τέταρτη οδός, ωστόσο, θέτει σε ισότιμη βάση με τις υπόλοιπες την απλή παρακολούθηση ενός προγράμματος πιστοποίησης, χωρίς κανένα άλλο κριτήριο (απόδοσης), κάτι που αντιφάσκει με τη λογική της αξιοκρατικής επιλογής: ένα

σεμινάριο δεν καθιστά κάποιον κατάλληλο διοικητικό στέλεχος. Επιπλέον, δεν ρυθμίζεται με ποια συχνότητα θα διεξάγεται το πρόγραμμα αυτό, ούτε ποιος αριθμός θέσεων θα καλύπτεται μέσω αυτού, ζητήματα που παραπέμπονται εξ ολοκλήρου σε μεταγενέστερη υπουργική απόφαση.

Ιδιαίτερη ανησυχία προκαλεί η αξιοπιστία του υποκείμενου συστήματος αξιολόγησης του ν. 4940/2022 στο οποίο παραπέμπουν όλες σχεδόν οι εναλλακτικές οδοί: πέραν του ότι ο τρόπος αποτύπωσης δεξιοτήτων παραμένει ασαφής, έχει ήδη καταγγελθεί η χρήση εργαλείων τεχνητής νοημοσύνης στην αξιολόγηση υψηλής απόδοσης χωρίς δημοσιευμένα κριτήρια λειτουργίας τους, ενώ η αρμόδια Επιτροπή Εποπτείας Αξιολόγησης απέρριψε πρόσφατα, χωρίς επαρκή αιτιολογία, το μεγαλύτερο μέρος των εκθέσεων αξιολόγησης του 2023. Η ανάθεση τόσο σοβαρών έννομων συνεπειών (πρόσβαση σε θέση ευθύνης) σε ένα σύστημα με τέτοιο ιστορικό αξιοπιστίας απαιτεί προηγούμενη διασφάλιση ομοιομορφίας εφαρμογής και έγκαιρης οριστικοποίησης, στοιχεία που δεν προβλέπονται στο νομοσχέδιο.

Η σύνδεση, δε, της επιλεξιμότητας για θέσεις Προϊσταμένων Τμήματος με προηγούμενη αξιολόγηση ως «υψηλής απόδοσης» δημιουργεί προφανή σύγκρουση κινήτρων. Ο υφιστάμενος προϊστάμενος ενδεχομένως να αποφύγει να αξιολογήσει ως υψηλής απόδοσης υπάλληλο, ακόμη κι αν πληροί όλες τις προϋποθέσεις, γιατί μπορεί να διεκδικήσει τη δική του θέση.

Ως προς τη διάταξη περί υπαλλήλων που έχουν ασκήσει καθήκοντα Υπηρεσιακού Γραμματέα ή Συντονιστή Αποκεντρωμένης Διοίκησης και δύνανται να επιλέγονται προϊστάμενοι σε οποιαδήποτε θέση ευθύνης, χωρίς περαιτέρω προϋπόθεση, πρόκειται για ρύθμιση εξατομικευμένου χαρακτήρα που δεν συνδέεται με κανένα αντικειμενικό κριτήριο συνάφειας με τη συγκεκριμένη θέση.

Η δυνατότητα των αποφοίτων της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης να συμμετέχουν σε οποιαδήποτε προκήρυξη οριζόντιας θέσης ευθύνης, ανεξαρτήτως τίτλου σπουδών, συνιστά ιδιαιτέρως ευνοϊκή μεταχείριση χωρίς σαφή σύνδεση με την εμπειρία και την απόδοση επί του πεδίου, ενώ παραλείπονται οι Ομάδες Διοίκησης Έργου από τις οριζόντιες θέσεις ευθύνης.

Το όριο ηλικίας των 67 ετών, με τετραετή περιθώριο αποκλεισμού, εφαρμόζεται διαφορετικά ανάλογα με το αν ο υπάλληλος υπηρετεί ήδη σε θέση ευθύνης, χωρίς να αιτιολογείται η διάκριση αυτή.

Ο τετραετής αποκλεισμός μετά από παύση ή απαλλαγή προϊσταμένου εφαρμόζεται ενιαία, ανεξαρτήτως της βαρύτητας του λόγου παύσης.



Η περ. γ) της παρ. 1 (και οι αντίστοιχες των παρ. 2-3) φαίνεται να αλληλεπικαλύπτεται με την περ. β), αφού και οι δύο απαιτούν ουσιαστικά τρεις εγκεκριμένες αξιολογήσεις «υψηλής απόδοσης»· η περ. γ) απλώς προσθέτει την απαίτηση βαθμολογίας  $\geq 4$  χωρίς να διευκρινίζεται τι διαφορετικό εξυπηρετεί, δημιουργώντας σύγχυση για τον αναγνώστη.

Η διάταξη αποκλείει συγκεκριμένη κατηγορία υπαλλήλων από τις οριζόντιες θέσεις χωρίς να εξηγεί γιατί η ύπαρξη ειδικού συστήματος στον φορέα προέλευσης δικαιολογεί τον αποκλεισμό. Η διάταξη αφήνει σοβαρό ζήτημα ως προς το ποιοι αποκλείονται και γιατί.

Δεν προκύπτει γιατί τα προσόντα πρέπει να συντρέχουν μόνο κατά τη λήξη της προθεσμίας υποβολής της αίτησης και όχι και κατά τον χρόνο τοποθέτησης.

Η φράση «με την επιφύλαξη ειδικής πρόβλεψης» αφήνει αόριστο ποιος μπορεί, πότε και με ποια κριτήρια να προβλέψει εξαίρεση.

Οι «ειδικές προϋποθέσεις επιλογής προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων Οικονομικών Υπηρεσιών» διατηρούνται σε ισχύ χωρίς να προσδιορίζονται ούτε καν να παραπέμπονται με σαφήνεια, ενώ η εξαίρεση υπαλλήλων άλλων φορέων από τη διαδικασία επιλογής οριζόντιων θέσεων, όταν στον φορέα προέλευσής τους εφαρμόζεται ειδικό σύστημα επιλογής, δεν τεκμηριώνεται.

### Προτάσεις

Να αποσυνδεθεί η τέταρτη εναλλακτική οδός επιλογής (πιστοποίηση προγράμματος ηγεσίας) από την ισότιμη μεταχείριση με τις υπόλοιπες οδούς, ή να συμπληρωθεί με πρόσθετο κριτήριο τεκμηριωμένης απόδοσης, ώστε να μην αρκεί μόνη η παρακολούθηση σεμιναρίου.

Να καταστεί υποχρεωτική η παρακολούθηση προγράμματος πιστοποίησης ηγετικών δεξιοτήτων για όλους τους επιλεχθέντες σε θέση ευθύνης, ανεξαρτήτως της οδού πρόσβασης, με σαφή προγραμματισμό συχνότητας διεξαγωγής στον νόμο.

Να προηγηθεί ανεξάρτητος έλεγχος αξιοπιστίας του συστήματος αξιολόγησης του ν. 4940/2022, με δημοσίευση των κριτηρίων λειτουργίας και των τυχόν αυτοματοποιημένων εργαλείων υποστήριξης, πριν το σύστημα αυτό χρησιμοποιηθεί ως βασικό κριτήριο πρόσβασης σε θέσεις ευθύνης.



Να τεθεί ενιαίο, διαβαθμισμένο σύστημα αποκλεισμού μετά από παύση προϊσταμένου, ανάλογα με τη βαρύτητα του λόγου παύσης, αντί ενιαίας τετραετίας, και να τεκμηριωθεί η όποια επιλογή.

Να αποσαφηνιστεί η σχέση των δύο κριτηρίων της περίπτωσης γ΄.

Η επιφύλαξη της ειδικής πρόβλεψης πρέπει να προσδιοριστεί στον νόμο και όχι να παραμένει ανοιχτή και αόριστη.

Να προσδιοριστούν ρητά στον νόμο, ή σε παράρτημα προσβάσιμο στη διαβούλευση, οι ειδικές προϋποθέσεις επιλογής προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων Οικονομικών Υπηρεσιών.

#### *Άρθρα 8 έως 11 (νέα άρθρα 84Α έως 84Δ): Μητρώο Υποψηφίων Προϊσταμένων*

##### **Θετικά στοιχεία**

Η σύσταση ενιαίου, ηλεκτρονικά τηρούμενου Μητρώου Υποψηφίων Προϊσταμένων υπό την ευθύνη του ΑΣΕΠ αποτελεί ορθή θεσμική επιλογή, συμβατή με τη διεθνή πρακτική δημιουργίας κεντρικών δεξαμενών ταλέντου (talent pools) για θέσεις ευθύνης στη δημόσια διοίκηση. Το ΑΣΕΠ οφείλει, χωρίς δισταγμό, να αναδειχθεί στον μοναδικό επιτελικό φορέα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού για τις θέσεις αυτές, γεγονός που όμως προϋποθέτει ουσιώδεις αλλαγές τόσο στον τρόπο λειτουργίας του όσο και στην οργανωτική του επάρκεια.

Η επιτυχία του Μητρώου όμως εξαρτάται από το τι ακριβώς καταγράφει. Ένα Μητρώο που απλώς συγκεντρώνει όσους πέρασαν μία εξέταση δεν αποτελεί εργαλείο διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού. Πρέπει να συνδέεται με τις απαιτήσεις των θέσεων, τις δεξιότητες, την εμπειρία, την αξιολόγηση και τα Ειδικά Περιγράμματα Θέσεων Ευθύνης.

##### **Παρατηρήσεις**

Παραμένει ασαφές αν η γραπτή εξέταση διεξάγεται πραγματικά ενιαία για όλους τους φορείς που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του νόμου, ή αν, όπως υπονοείται σε άλλα σημεία του κειμένου, νοείται ανά φορέα ή ομάδα φορέων. Εάν πρόκειται πράγματι για ενιαία εξέταση χωρίς εξειδίκευση ανά αντικείμενο, το Μητρώο κινδυνεύει να καταστεί γενική δεξαμενή χωρίς πραγματική συνάφεια με τις ανάγκες κάθε φορέα, ενώ η κλίμακα και η συχνότητα κινητικότητας στο επίπεδο του Τμήματος καθιστούν ιδιαίτερα δύσκολη τη διαχείριση ενός ενιαίου, τετραετούς κύκλου εξέτασης.

Η πρόβλεψη ότι η γραπτή εξέταση διεξάγεται τουλάχιστον μία φορά κάθε τέσσερα έτη δημιουργεί σημαντικά χρονικά διαστήματα αποκλεισμού για υπαλλήλους που αποκτούν τα απαραίτητα προσόντα ή ενδιαφέρον στο ενδιαμέσο διάστημα. Καθώς οι κύκλοι εξέτασης δεν συνδέονται σαφώς με τη λήξη θητειών ή με τους κύκλους προκηρύξεων, υπάρχει σοβαρός κίνδυνος αναπαραγωγής του φαινομένου που έχει ήδη παρατηρηθεί στους γενικούς διαγωνισμούς του ΑΣΕΠ: επιτυχόντες που ουδέποτε προσλαμβάνονται ή τοποθετούνται, με αποτέλεσμα απαξίωση της διαδικασίας, αναγκαστικές αναπληρώσεις και απώλεια ενδιαφέροντος συμμετοχής από τα διοικητικά στελέχη.

Η γραπτή εξέταση περιλαμβάνει ερωτήσεις πολλαπλών επιλογών ή ανάπτυξη κειμένου, χωρίς περαιτέρω εξειδίκευση ανά αντικείμενο ή κλάδο: ο ίδιος τύπος εξέτασης εφαρμόζεται, ανεξαρτήτως ειδικότητας, τόσο σε μηχανικό όσο και σε θεολόγο, γεγονός που εγείρει σοβαρά ερωτήματα εγκυρότητας περιεχομένου της εξέτασης ως προεπιλεκτικού εργαλείου για θέσεις διοικητικής ευθύνης ευρέος φάσματος αντικειμένων, αλλά, κυρίως, αποδοτικής, τελικά, επιλογής συγκεκριμένων εν δυνάμει μάνατζερ του δημοσίου.

Η δυνατότητα συνεργασίας του ΑΣΕΠ με φορείς του ιδιωτικού τομέα για τη διεξαγωγή της εξέτασης δεν συνοδεύεται από κανέναν προσδιορισμό του είδους, της έκτασης ή των όρων της συνεργασίας αυτής, γεγονός που δημιουργεί κίνδυνο τόσο ανεξέλεγκτης μεταφοράς προτύπων του ιδιωτικού τομέα σε δημόσιο περιβάλλον όσο και φαινομένων αδιαφάνειας και διαφθοράς. Εφόσον υφίσταται νομοθετικό πλαίσιο για «συνεργασίες» και δημόσιες συμβάσεις, είναι δυσνόητος ο σκοπός της παρούσας ευρείας και αόριστης πρόβλεψης στο παρόν νομοσχέδιο.

Η δυνατότητα χρήσης «μητρώου θεμάτων» παρατίθεται ως προαιρετική επιλογή («δύναται»), χωρίς να προσδιορίζεται ποιος αναλαμβάνει τη σύνταξη των θεμάτων στην περίπτωση που δεν χρησιμοποιηθεί τέτοιο μητρώο, ζήτημα κρίσιμο για τη διασφάλιση της αξιοπιστίας και της αδιάβλητης διεξαγωγής της εξέτασης.

Η ένταξη στο Μητρώο κοινοποιείται στον υπάλληλο, όμως δεν προβλέπεται καμμία ενημέρωση στους υποψηφίους που δεν επέτυχαν στη γραπτή εξέταση, πέραν της βαθμολογίας τους, με αποτέλεσμα να μην υπάρχει σαφής γνωστοποίηση αποτελέσματος.

Η περ. στ΄ είναι υπερβολικά αόριστη ως προς το «να διευκολύνει» τη διαδικασία αξιολόγησης και δεν αντιμετωπίζει την περίπτωση κατά την οποία η αξιολόγηση δεν ολοκληρώθηκε με ευθύνη του αξιολογητή και όχι του αξιολογούμενου.

Τέλος, η εξουσιοδοτική διάταξη της παρ. 9 του άρθρου 9 παραπέμπει σχεδόν το σύνολο των κρίσιμων διαδικαστικών λεπτομερειών (διαδικασία ένταξης, συχνότητα προσκλήσεων, τρόπος



υποβολής αιτήσεων, απαιτούμενα δικαιολογητικά, ζητήματα προστασίας προσωπικών δεδομένων) σε κοινή υπουργική απόφαση, μεταθέτοντας ουσιώδη ρύθμιση σε δευτερογενές δίκαιο και καθιστώντας την παρούσα διαβούλευση, ως προς τα σημεία αυτά, ουσιαστικά κενή περιεχομένου.

### **Προτάσεις**

Να αποσαφηνιστεί ρητά αν η γραπτή εξέταση διεξάγεται ενιαία ή ανά φορέα/ομάδα φορέων, με ξεχωριστή πρόβλεψη για το επίπεδο Τμήματος, όπου η κλίμακα κινητικότητας απαιτεί συχνότερη και ευέλικτη διεξαγωγή.

Να συνδεθεί σαφώς η συχνότητα διεξαγωγής της γραπτής εξέτασης με τους κύκλους επιλογής προϊσταμένων (άρθρο 86<sup>Α</sup>).

Να διαφοροποιηθεί ρητά το περιεχόμενο της γραπτής εξέτασης ανά ομάδα κλάδων ή επίπεδο ευθύνης, ώστε να αντικατοπτρίζει πραγματικά τις απαιτήσεις της κάθε θέσης, με ελάχιστες προδιαγραφές εγκυρότητας περιεχομένου καθοριζόμενες στον νόμο.

Να προσδιοριστεί στον νόμο το επιτρεπτό εύρος συνεργασίας ΑΣΕΠ με ιδιωτικούς φορείς, εφόσον πρόκειται για κάτι που δεν εμπίπτει στον νόμο περί δημοσίων συμβάσεων και ο νομοθέτης σκοπεύει σε κάτι συγκεκριμένο (π.χ. αποκλειστικά τεχνική υποστήριξη υποδομών εξέτασης, όχι διαμόρφωση περιεχομένου ή κριτηρίων αξιολόγησης).

Να καταστεί υποχρεωτική η χρήση επικυρωμένης τράπεζας θεμάτων (μητρώου θεμάτων) από το ΑΣΕΠ, με δημοσιευμένη μεθοδολογία ανανέωσης και ελέγχου εγκυρότητας.

Να θεσμοθετηθεί υποχρέωση ενημέρωσης κάθε υποψηφίου για το αποτέλεσμα της εξέτασής του, ανεξαρτήτως επιτυχίας.

Να υπάρξει πρόβλεψη για περιπτώσεις στις οποίες η μη ολοκλήρωση της αξιολόγησης δεν οφείλεται στον αξιολογούμενο.

Να ενσωματωθούν στον νόμο, αντί σε κοινή υπουργική απόφαση, τουλάχιστον οι θεμελιώδεις διαδικαστικές εγγυήσεις (συχνότητα, τρόπος γνωστοποίησης αποτελεσμάτων, δικαίωμα πρόσβασης σε στοιχεία της εξέτασης).

Να προβλεφθεί ρητά ότι καμμία διαγραφή δεν επέρχεται λόγω παράλειψης διοικητικού οργάνου που δεν οφείλεται στον υπάλληλο, ώστε ο υπάλληλος να μην υφίσταται τις συνέπειες της διοικητικής αδράνειας. Κάθε διαγραφή πρέπει να προηγείται από ειδική ενημέρωση, δυνατότητα ακρόασης και σαφή διαδικασία επανεξέτασης.



*Άρθρο 12 (νέο άρθρο 85 του Κώδικα): Κριτήρια επιλογής και μοριοδότηση προϋσταμένων*

**Παρατηρήσεις**

Το σύστημα μοριοδότησης, όπως διαμορφώνεται στους Πίνακες Α΄, Β΄ και Γ΄, δεν συνοδεύεται από καμμία επιστημονική ή εμπειρική τεκμηρίωση για τον τρόπο επιλογής των συγκεκριμένων συντελεστών βαρύτητας και ορίων μορίων, γεγονός που τους καθιστά, εκ πρώτης όψεως, αυθαίρετους. Ειδικότερα, η μοριοδότηση της ΕΣΔΔΑ πρέπει επίσης να αιτιολογηθεί με όρους διοικητικής ικανότητας ιδίως επειδή υπερβαίνει τη μοριοδότηση του ανώτατου τίτλου (πολυετών) σπουδών, έρευνας και σε πολλές περιπτώσεις πρακτικής.

Ιδιαίτερα προβληματικός είναι ο αποκλεισμός αθροιστικής μοριοδότησης τυπικών προσόντων: κάτοχος περισσότερων του ενός συναφών μεταπτυχιακών ή διδακτορικών τίτλων λαμβάνει δυνητικά τα ίδια μόρια με κάτοχο ενός μόνο τίτλου, γεγονός που ουσιαστικά ακυρώνει κάθε κίνητρο συσσώρευσης εξειδικευμένης γνώσης και αδικεί συστηματικά νεότερους, καταρτισμένους υπαλλήλους έναντι όσων συγκεντρώνουν μόρια αποκλειστικά μέσω μακράς προϋπηρεσίας. Δεύτερα, δε, πτυχία και συναφή μεταπτυχιακά μπορούν να έχουν πρόσθετη αξία όταν συνδέονται με τις απαιτήσεις της θέσης.

Η ανώτατη μοριοδότηση των χιλίων μορίων ανά πίνακα, χωρίς δυνατότητα αθροιστικής μεταφοράς πλεονάζοντος υπολοίπου μεταξύ πινάκων, οδηγεί σε φαινόμενα εξισωτισμού: υποψήφιος με διδακτορικό δίπλωμα και τριάντα έτη υπηρεσίας εξισώνεται, λόγω του ανώτατου ορίου, με υποψήφιο χαμηλότερων τυπικών προσόντων και λιγότερων ετών υπηρεσίας, καθώς και οι δύο «κόβονται» στο ίδιο ανώτατο όριο. Το φαινόμενο αυτό αναιρεί την ίδια τη λογική της διαβάθμισης που το σύστημα μοριοδότησης επιδιώκει να εισαγάγει.

Η μοριοδότηση της άσκησης καθηκόντων ευθύνης εξισώνει, χωρίς διάκριση, χρόνο που διανύθηκε κατόπιν κανονικής διαδικασίας επιλογής με χρόνο που διανύθηκε κατόπιν απλής αναπλήρωσης, χωρίς κρίση, ανεξαρτήτως της απόδοσης του υπαλλήλου στη θέση αυτή. Η ρύθμιση αυτή ανταμείβει, στην πράξη, όσους τοποθετήθηκαν σε θέσεις ευθύνης με μη αξιοκρατικά, ενίοτε πελατειακά, κριτήρια στο παρελθόν, εξισώνοντάς τους με όσους επιλέχθηκαν μέσω τυπικής, ελεγχόμενης διαδικασίας κρίσης. Έτσι, το σύστημα μπορεί να μετατρέψει μία προηγούμενη άτυπη τοποθέτηση σε πλεονέκτημα για μία επόμενη αξιοκρατική διαδικασία, δημιουργώντας έναν μηχανισμό αυτοαναπαραγωγής προηγούμενων παθογενειών.

Επιπλέον, η αναγνώριση ως μοριοδοτούμενης εμπειρίας άσκησης καθηκόντων ευθύνης σειράς θέσεων εκτός της συνήθους δημοσιοϋπαλληλικής ιεραρχίας (θέσεις μετακλητών συνεργάτων,



ειδικών θέσεων, θέσεων σε ανεξάρτητες αρχές κ.λπ.), μέσω πολλαπλών παραπομπών σε διαφορετικά νομοθετήματα, δεν συνοδεύεται από σαφές, ενιαίο κριτήριο αντιστοίχισης, ούτε αιτιολογείται γιατί η υπηρεσία σε τέτοιες θέσεις, οι οποίες αποκτήθηκαν συχνά μέσω ειδικής, τοπικής ή πολιτικής διαδικασίας επιλογής και όχι μέσω του κεντρικού συστήματος, πρέπει να θεωρείται ισοδύναμη εμπειρία διοικητικής ευθύνης με τις θέσεις προϊσταμένου του Κώδικα. Ουσιαστικά, δημιουργείται μια παράλληλη οδός απόκτησης μορίων διοικητικής εμπειρίας εκτός του συστήματος υπηρεσιακής εξέλιξης, η οποία μπορεί να επηρεάσει την πρόσβαση σε θέσεις ευθύνης του δημοσιοϋπαλληλικού σώματος χωρίς να υπόκειται στους ίδιους μηχανισμούς αξιολόγησης και λογοδοσίας.

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι από τον πίνακα Α' απουσιάζει η μοριοδότηση των πτυχίων επιπέδου 6 Ε.Π.Π. (ΑΕΙ/ΤΕΙ), η οποία πρέπει να είναι αυτοτελής, σαφής και αναλογική. Θεωρούμε ότι είναι κάτι που έγινε εκ παραδρομής και πρέπει να διορθωθεί άμεσα, καθώς δεν νοείται μη αυτοτελής μοριοδότηση των βασικών τίτλων σπουδών.

Τέλος, ενώ οι υπάλληλοι ΔΕ επιτρέπεται να διεκδικήσουν θέση ευθύνης με βάση τις οργανικές διατάξεις των φορέων στις οποίες παραπέμπει το παρόν ν/σ σε κάποια σημεία του, δεν αναφέρεται ρητά ότι τα απολυτήρια επιπέδου 4 Ε.Π.Π. δεν μοριοδοτούνται αυτοτελώς, καθώς ο νομοθέτης φαίνεται να επιλέγει να μοριοδοτεί μόνο τίτλους επιπέδου 5 και άνω, δημιουργώντας νομοθετική ασάφεια.

### **Προτάσεις**

Να τεκμηριωθεί, στην Αιτιολογική έκθεση, με βάση συγκριτική ανάλυση αντίστοιχων συστημάτων μοριοδότησης, η επιλογή των συγκεκριμένων συντελεστών βαρύτητας και ορίων μορίων.

Να επιτραπεί, τουλάχιστον σε περιορισμένο βαθμό, η αθροιστική μοριοδότηση επιπλέον συναφών τίτλων σπουδών, με φθίνουσα κλίμακα μορίων ανά επιπλέον τίτλο, ώστε να μην ακυρώνεται πλήρως το κίνητρο συνεχούς εκπαίδευσης.

Να επανεξεταστεί το ανώτατο όριο των χιλίων μορίων ανά πίνακα, ώστε να αποφεύγονται φαινόμενα εξισωτισμού μεταξύ υποψηφίων με ουσιασώς διαφορετικά προσόντα και εμπειρία.

Να διαφοροποιηθεί η μοριοδότηση της άσκησης καθηκόντων ευθύνης ανάλογα με τον τρόπο απόκτησής της (κανονική διαδικασία επιλογής έναντι αναπλήρωσης), με πρόσθετη στάθμιση βάσει της αξιολόγησης απόδοσης στη θέση αυτή.

Για εμπειρία διοικητικής ευθύνης που αποκτήθηκε εκτός της τυπικής δημοσιοϋπαλληλικής ιεραρχίας πρέπει να υπάρχει ενιαίος κανόνας αντιστοίχισης, με βάση το πραγματικό εύρος ευθύνης, τον αριθμό εργαζομένων, τους πόρους που διαχειρίστηκε ο υποψήφιος και το επίπεδο αποφασιστικής αρμοδιότητας. Να τεκμηριωθεί η επιλογή των συγκεκριμένων θέσεων.

Να προβλεφθεί ρητή και διακριτή μοριοδότηση των βασικών τίτλων σπουδών επιπέδου 6 Ε.Π.Π., με σαφή και αναλογικό τρόπο, και κατ'επέκταση, να αναμορφωθεί συνολικά ο πίνακας Α΄, προκειμένου να εξορθολογιστεί η μοριοδότηση κάθε κατηγορίας.

Να διευκρινιστεί ρητά ότι τα απολυτήρια επιπέδου 4 Ε.Π.Π. δεν μοριοδοτούνται αυτοτελώς, καθώς ο νομοθέτης φαίνεται να επιλέγει να μοριοδοτεί μόνο τίτλους επιπέδου 5 και άνω. Έτσι αποφεύγονται διαφορετικές ερμηνείες και διασφαλίζεται η σαφής και ενιαία εφαρμογή της διάταξης.

#### *Άρθρα 13 και 14 (νέα άρθρα 86, 86Α): Όργανα επιλογής και προπαρασκευαστικές ενέργειες*

##### **Παρατηρήσεις**

Παρά τη σύσταση Συμβουλίων Επιλογής Προϊσταμένων στο ΑΣΕΠ, η πραγματική απόφαση επιλογής, παραμένει στα χέρια του Υπουργού ή του ανώτατου οργάνου διοίκησης του φορέα, ο οποίος επιλέγει μεταξύ των υποψηφίων με τις υψηλότερες βαθμολογίες, σε αριθμό ίσο με τις προκηρυσσόμενες θέσεις (άρθρο 18). Το ΑΣΕΠ, δηλαδή, καταρτίζει τον πίνακα κατάταξης, όχι όμως και την τελική επιλογή, γεγονός που διατηρεί ανέπαφο τον πυρήνα της πολιτικής διακριτικής ευχέρειας ακριβώς στο σημείο όπου το νομοσχέδιο υποτίθεται ότι επιδιώκει να τον περιορίσει. Στο άρθρο 13 «Όργανα επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων», δεν αναφέρονται πουθενά ο Υπουργός και το ανώτατο όργανο διοίκησης του φορέα, δημιουργώντας την εσφαλμένη και παραπλανητική εντύπωση ότι το ΑΣΕΠ αποτελεί το μόνο «όργανο επιλογής».

Σε επίπεδο Τμήματος η αρμοδιότητα ανατίθεται στα Υπηρεσιακά Συμβούλια, χωρίς ανάμειξη του ΑΣΕΠ.

Η δυνατότητα ανάθεσης της γραμματειακής υποστήριξης των Συμβουλίων στο ΑΣΕΠ διατυπώνεται ως προαιρετική επιλογή («μπορεί»), χωρίς να προσδιορίζεται τι ισχύει στην περίπτωση που δεν ασκηθεί η δυνατότητα αυτή, δημιουργώντας αβεβαιότητα ως προς τη λειτουργική επάρκεια των Συμβουλίων.



Η προπαρασκευαστική διαδικασία (άρθρο 86Α) εισάγει, καθυστερημένα σε σχέση με τη λογική του νόμου, τα Ειδικά Περιγράμματα Θέσεων Ευθύνης, τα οποία εντάσσονται ορθά ως αναπόσπαστο μέρος της προκήρυξης, χωρίς όμως να αποσαφηνίζεται ο ρόλος τους ως σταθερού εργαλείου σύνδεσης βαθμού, δεξιοτήτων και ανάπτυξης προσωπικού, πέρα από την απλή προσάρτηση σε κάθε προκήρυξη. Δεν μπορεί να προσδιορίζεται πρώτα ποιος είναι καλός υπάλληλος και μετά να αναζητείται σε ποια θέση μπορεί να τοποθετηθεί. Πρέπει να ξεκινάμε από τη θέση, να προσδιορίζουμε τι απαιτείται για την επιτυχή άσκηση των καθηκόντων της και στη συνέχεια να επιλέγουμε τον καταλληλότερο υποψήφιο.

Δεν προβλέπεται τι συμβαίνει αν η διαδικασία επιλογής του αμέσως ανώτερου ιεραρχικού επιπέδου δεν ολοκληρωθεί εμπρόθεσμα ή καθυστερήσει σημαντικά· υπάρχει κίνδυνος αλυσιδωτής καθυστέρησης όλου του Κύκλου Επιλογής χωρίς μηχανισμό διόρθωσης

Η προθεσμία πέντε εργάσιμων ημερών για την υποβολή ένστασης επί των στοιχείων που τηρούνται στο Σύστημα Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού είναι εξαιρετικά σύντομη και δεν προβλέπει τι συμβαίνει σε περίπτωση αντικειμενικής αδυναμίας του υπαλλήλου (π.χ. αναρρωτική άδεια). Επιπλέον, δεν προβλέπεται τακτική επικαιροποίηση των στοιχείων αυτών όποτε προσκομίζεται νέο δικαιολογητικό, παρά μόνο στο πλαίσιο της προπαρασκευαστικής διαδικασίας πριν από κάθε Κύκλο Επιλογής.

### **Προτάσεις**

Να αναφερθεί ρητά ο ρόλος του Υπουργού και του ανώτατου οργάνου του φορέα ως όργανα επιλογής προϊσταμένων.

Να καταστεί υποχρεωτική, όχι προαιρετική, η δυνατότητα ανάθεσης γραμματειακής υποστήριξης στο ΑΣΕΠ με αντίστοιχη ενίσχυση με προσωπικό ή να προβλεφθούν ρητά εναλλακτικές επιλογές.

Να αποσαφηνιστεί ο ρόλος των Ειδικών Περιγραμμάτων Θέσεων Ευθύνης ως διαρκούς εργαλείου σύνδεσης βαθμού, δεξιοτήτων και ανάπτυξης προσωπικού, με πρόβλεψη τακτικής επικαιροποίησής τους ανεξάρτητα από τον Κύκλο Επιλογής. Να συμπεριληφθούν στα συστήματα αξιολόγησης, στο βαθμολόγιο, και εν γένει να αποτελεί αξιολογική βάση για κάθε σχετική διαδικασία.



Να προβλεφθεί μηχανισμός συνεχούς επικαιροποίησης των στοιχείων του Σ.Δ.Α.Δ. κάθε φορά που προσκομίζεται νέο δικαιολογητικό, και όχι μόνο περιοδικά, καθώς και ειδική πρόβλεψη παράτασης προθεσμίας ένστασης σε περίπτωση αποδεδειγμένης αντικειμενικής αδυναμίας.

#### *Άρθρα 15 και 16 (νέα άρθρα 86B, 86Γ): Προκήρυξη και αιτήσεις εκδήλωσης ενδιαφέροντος*

##### **Παρατηρήσεις**

Η προκήρυξη εκδίδεται με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών χωρίς να προσδιορίζεται ο ρόλος του καθ' ύλην αρμόδιου φορέα στη διαμόρφωσή της, πέρα από την οριστικοποίηση των Ειδικών Περιγραμμάτων Θέσεων. Η δυνατότητα ανάρτησης στις ιστοσελίδες των οικείων φορέων παραμένει προαιρετική, ενώ θα έπρεπε να είναι υποχρεωτική για λόγους διάχυσης της πληροφορίας.

Το άρθρο 86Γ προβλέπει την υποβολή, μαζί με την αίτηση, επιστολής εκδήλωσης ενδιαφέροντος, χωρίς όμως να προσδιορίζεται πουθενά στο κείμενο ο ρόλος της στη διαδικασία: δεν προκύπτει αν αξιολογείται, αν μοριοδοτείται, ή με ποια αντικειμενικά κριτήρια θα μπορούσε ενδεχομένως να ληφθεί υπόψη. Η απουσία σαφούς λειτουργίας για ένα στοιχείο του φακέλου υποψηφιότητας αφήνει περιθώριο υποκειμενικής χρήσης του σε μεταγενέστερο στάδιο της διαδικασίας.

##### **Προτάσεις**

Να καταστεί υποχρεωτική η ανάρτηση της προκήρυξης και στις ιστοσελίδες των οικείων φορέων.

Να προσδιοριστεί ρητά ο ρόλος της επιστολής εκδήλωσης ενδιαφέροντος στη διαδικασία επιλογής: είτε να αποκλειστεί ρητά από κάθε αξιολόγηση, είτε να ενταχθεί με σαφή, αντικειμενικά κριτήρια και ρόλο στο σύστημα.

#### *Άρθρα 17 και 18 (νέα άρθρα 86Δ, 86Ε): Διαδικασία επιλογής Προϊσταμένων Γενικής Διεύθυνσης, Διεύθυνσης και Τμήματος*

Η ειδική δοκιμασία μπορεί να αποτελέσει ουσιαστικό εργαλείο εφόσον αξιολογεί πραγματικές διοικητικές ικανότητες. Η χρήση υποθετικών σεναρίων είναι συνεπώς θετική κατεύθυνση.

##### **Παρατηρήσεις**



Η «ειδική δοκιμασία» της παρ. 3 του άρθρου 86Δ, μολονότι αποφεύγει τον όρο «συνέντευξη», περιλαμβάνει ουσιαστικά προφορική εξέταση με χρήση ψυχομετρικών εργαλείων και αξιολόγηση διοικητικών ικανοτήτων (προγραμματισμός, συντονισμός, ανάληψη πρωτοβουλιών, διαχείριση κρίσεων) μέσω σεναρίων ή ερωτήσεων πολλαπλών επιλογών. Η επιστημονική βασιμότητα αυτής της μεθοδολογίας για την αξιολόγηση σύνθετων διοικητικών ικανοτήτων είναι, στην καλύτερη περίπτωση, αμφισβητούμενη: η διεθνής βιβλιογραφία περί κέντρων αξιολόγησης (assessment centers) δείχνει ότι έγκυρη πρόβλεψη διοικητικής επάρκειας απαιτεί πολλαπλές, σταθμισμένες ασκήσεις προσομοίωσης, όχι μεμονωμένη προφορική ή γραπτή δοκιμασία με ερωτήσεις πολλαπλών επιλογών. Δεν υπάρχει, εξάλλου, μία «σωστή» απάντηση σε ζητήματα ανάληψης πρωτοβουλίας ή διαχείρισης κρίσεων, ώστε η μέθοδος αυτή να παράγει αξιόπιστα, συγκρίσιμα αποτελέσματα.

Η δυνατότητα του Συμβουλίου να ζητά πρόσθετα στοιχεία από τον υπηρεσιακό φάκελο ορισμένων μόνο υποψηφίων, χωρίς σαφή κριτήρια επιλογής των υποψηφίων αυτών, δημιουργεί κίνδυνο άνισης μεταχείρισης.

Η συμμετοχή στην προφορική εξέταση εξειδικευμένων στη χρήση ψυχομετρικών εργαλείων επαγγελματιών, χωρίς δικαίωμα βαθμολόγησης αλλά με ουσιαστική επιρροή στη διαμόρφωση της κρίσης του Συμβουλίου, δεν συνοδεύεται από κανένα δημοσιευμένο πρότυπο επιλογής των επαγγελματιών αυτών, ούτε από πρότυπα εγκυρότητας και αξιοπιστίας των χρησιμοποιούμενων ψυχομετρικών εργαλείων.

Η τελική επιλογή παραμένει στον Υπουργό ή στο ανώτατο όργανο διοίκησης του φορέα, ο οποίος επιλέγει μεταξύ των υποψηφίων με τις υψηλότερες βαθμολογίες βάσει «καταλληλότητας» σε περίπτωση ισοβαμίας. Η έννοια της καταλληλότητας δεν προσδιορίζεται με κανένα τρόπο και κινδυνεύει να λειτουργήσει ως άτυπο, ανεξέλεγκτο φίλτρο που ανατρέπει την αντικειμενικότητα της προηγηθείσας διαδικασίας μοριοδότησης.

Δεν προσδιορίζονται κριτήρια στις προκηρύξεις πολλαπλών θέσεων, όπου απαιτείται αντιστοίχιση κάθε επιλεγέντος σε συγκεκριμένη θέση.

### **Προτάσεις**

Να θεμελιωθεί η «ειδική δοκιμασία» σε αναγνωρισμένη μεθοδολογία αξιολόγησης διοικητικών ικανοτήτων (π.χ. δομημένο κέντρο αξιολόγησης με πολλαπλές, σταθμισμένες ασκήσεις προσομοίωσης), με δημοσίευση της μεθοδολογίας πριν από την πρώτη εφαρμογή.

Να μεταφερθεί η τελική επιλογή στο αρμόδιο Συμβούλιο Επιλογής του ΑΣΕΠ, ή, εναλλακτικά, να περιοριστεί ρητά η διακριτική ευχέρεια του Υπουργού σε αντικειμενικά, δημοσιευμένα κριτήρια,



ώστε η επιλογή να μην ισοδυναμεί με ελεύθερη επιλογή μεταξύ των πρώτων στη σειρά κατάταξης.

Να προσδιοριστεί εκ των προτέρων ο κανόνας αντιστοίχισης προσώπου και συγκεκριμένης θέσης σε προκηρύξεις πολλαπλών θέσεων (π.χ. σειρά κατάταξης σε συνδυασμό με τη δηλωμένη προτίμηση του υποψηφίου), ή, εναλλακτικά, να επεκταθεί σε όλες τις θέσεις ευθύνης το μοντέλο αυτόματης ανάδειξης από το Συμβούλιο του ΑΣΕΠ που ήδη ισχύει για τις οριζόντιες θέσεις.

Να προσδιοριστούν στον νόμο ελάχιστα κριτήρια επιλογής και πιστοποίησης των εξειδικευμένων επαγγελματιών χρήσης ψυχομετρικών εργαλείων, καθώς και πρότυπα εγκυρότητας και αξιοπιστίας των εργαλείων που χρησιμοποιούνται.

Να προσδιοριστεί το περιεχόμενο της έννοιας «καταλληλότητα» με αντικειμενικά, εκ των προτέρων γνωστά κριτήρια, ώστε να μην λειτουργεί ως άτυπο φίλτρο ανατροπής της αντικειμενικής διαδικασίας.

Να προσδιοριστούν αντικειμενικά κριτήρια αντιστοίχισης προσώπου και συγκεκριμένης θέσης σε προκηρύξεις πολλαπλών θέσεων (π.χ. σειρά βαθμολογίας ή δηλωμένη προτίμηση υποψηφίου), ή, εναλλακτικά, να επεκταθεί σε όλες τις θέσεις ευθύνης το μοντέλο αυτόματης ανάδειξης από το Συμβούλιο του ΑΣΕΠ που ήδη ισχύει για τις οριζόντιες θέσεις.

Να προσδιοριστούν τα κριτήρια βάσει των οποίων το Συμβούλιο αναζητά πρόσθετα στοιχεία από τον φάκελο συγκεκριμένων μόνο υποψηφίων.

#### *Άρθρο 19 (νέο άρθρο 86ΣΤ): Τοποθέτηση και θητεία προϊσταμένου οργανικής μονάδας*

##### **Παρατηρήσεις**

Η προθεσμία ενός μηνός για την ολοκλήρωση της επιλογής μετά τη διαβίβαση του πίνακα κατάταξης στον Υπουργό δεν συνοδεύεται από πρόβλεψη προθεσμίας για την ίδια τη διαβίβαση, το κείμενο αναφέρει απλώς ότι ο πίνακας «διαβιβάζεται αμελλητί», χωρίς περαιτέρω εγγύηση συμμόρφωσης.

Η δυνατότητα εφαρμογής της διαδικασίας επιλογής προϊσταμένων Γενικής Διεύθυνσης (86Δ) και σε «όλως ειδικές περιπτώσεις» επιλογής προϊσταμένων Διεύθυνσης, κατόπιν αιτιολογημένης εισήγησης του Υπουργού, παραμένει εντελώς απροσδιόριστη ως προς τις περιπτώσεις αυτές, δημιουργώντας πρόσθετο πεδίο διακριτικής ευχέρειας.



Η ρύθμιση περί εναλλακτικής τοποθέτησης υπαλλήλου κατηγορίας ΔΕ σε θέση Τμήματος, όταν προβλέπεται διαζευκτικά από τις οργανικές διατάξεις, αντιφάσκει με άλλα σημεία του νομοσχεδίου που θέτουν αυστηρότερες προϋποθέσεις κατηγορίας, δημιουργώντας ασάφεια ως προς το πότε εφαρμόζεται η μία ή η άλλη ρύθμιση.

Δεν προβλέπεται τι συμβαίνει σε περίπτωση ισοβαθμίας κατά την τελική επιλογή από τον Υπουργό ή το ανώτατο όργανο διοίκησης.

Η αυτόματη τοποθέτηση από τον Υπουργό Εσωτερικών σε περίπτωση παρέλευσης άπρακτης της προθεσμίας αποτελεί θετική ασφαλιστική δικλείδα κατά της καθυστέρησης, αλλά η ταυτόχρονη πρόβλεψη ότι οι προϊστάμενοι των οποίων η θητεία έχει λήξει εξακολουθούν να ασκούν καθήκοντα έως την τοποθέτηση διαδόχου δημιουργεί περιθώρια παράτασης εν τοις πράγμασι, τα οποία μπορούν να χρησιμοποιηθούν καταχρηστικά.

Η υποχρεωτική επιμόρφωση προβλέπεται μόνο για όσους δεν έχουν ασκήσει στο παρελθόν καθήκοντα προϊσταμένου στο ίδιο επίπεδο θέσης ευθύνης, εξαιρώντας όσους ήδη υπηρετούν, παρότι η μεταβολή του πλαισίου τυπικών προσόντων και κριτηρίων επιλογής καθιστά την επιμόρφωση χρήσιμη και για τους ήδη υπηρετούντες.

### **Προτάσεις**

Να τεθεί συγκεκριμένη προθεσμία και για τη διαβίβαση του πίνακα κατάταξης στον Υπουργό ή το ανώτατο όργανο διοίκησης, με σαφή μηχανισμό ελέγχου τήρησής της.

Να προσδιοριστούν στον νόμο οι «όλως ειδικές περιπτώσεις» εφαρμογής της διαδικασίας 86Δ σε επιλογή προϊσταμένων Διεύθυνσης.

Να αποσαφηνιστεί το πεδίο εφαρμογής της εναλλακτικής τοποθέτησης υπαλλήλων κατηγορίας ΔΕ, ώστε να μην αντιφάσκει με τις γενικές προϋποθέσεις κατηγορίας.

Να προβλεφθεί ρητός κανόνας επίλυσης ισοβαθμίας κατά την τελική επιλογή.

Να επεκταθεί η υποχρεωτική επιμόρφωση και σε ήδη υπηρετούντες προϊσταμένους, τουλάχιστον όποτε μεταβάλλεται ουσιαστικά το πλαίσιο κριτηρίων επιλογής.

*Άρθρα 20 και 21 (νέα άρθρα 86Ζ, 86Η): Παύση και απαλλαγή προϊσταμένου οργανικής μονάδας*

### **Παρατηρήσεις**



Η διάκριση ανάμεσα σε παύση (άρθρο 86Ζ, λόγω πειθαρχικών ή αντικειμενικών κωλυμάτων) και απαλλαγή (άρθρο 86Η, λόγω πλημμελούς άσκησης καθηκόντων) είναι εννοιολογικά ορθή, όμως η παραπομπή της απαλλαγής στην περ. γ) της παρ. 2 του άρθρου 10 του ν. 4940/2022 φαίνεται να αποσπά τη συγκεκριμένη περίπτωση από τις υπόλοιπες σωρευτικές προϋποθέσεις που θέτει ο ν. 4940/2022 για την ίδια διαδικασία, χωρίς σαφή αιτιολόγηση της επιλογής αυτής, δημιουργώντας αμφισημία ως προς το ποιες ακριβώς προϋποθέσεις πρέπει να συντρέχουν σωρευτικά για την απαλλαγή και καθιστώντας ηπιότερο το σύστημα.

### **Προτάσεις**

Να απαιτείται σωρευτική συνδρομή όλων των προϋποθέσεων της περίπτωσης της παρ. γ).

## **Ε. Κεφάλαιο Δ΄: Δείκτες Ανάπτυξης Σταδιοδρομίας και Αξιολόγηση Υπαλλήλων (Άρθρα 22 έως 25)**

### **Παρατηρήσεις**

Ο ορισμός των Δεικτών Ανάπτυξης Σταδιοδρομίας (Career Development Indicators, CDIs) που εισάγεται στον ν. 4940/2022 («μετρήσιμα κριτήρια που αποτυπώνουν το απαιτούμενο επίπεδο δεξιοτήτων, συμπεριφορών και επαγγελματικής επάρκειας κατά βαθμό υπαλλήλου») είναι ένας ορισμός χωρίς περιεχόμενο: δεν προσδιορίζει ποια είναι αυτά τα μετρήσιμα κριτήρια, με ποια μεθοδολογία θα αναπτυχθούν, ούτε ποιος θα τα εγκρίνει πέραν της γενικής αναφοράς σε «οδηγό αξιολόγησης» του Υπουργείου Εσωτερικών. Το σύνολο του συστήματος βαθμολογικής προαγωγής του Κεφαλαίου Β΄ στηρίζεται, ουσιαστικά, σε αυτόν τον οδηγό, ο οποίος δεν έχει ακόμη συνταχθεί ούτε δημοσιευθεί, με αποτέλεσμα να νομοθετείται ένα σύστημα του οποίου το ουσιώδες περιεχόμενο παραμένει άγνωστο κατά τον χρόνο ψήφισης του νόμου.

Η προσθήκη περίπτωσης γ) στην παρ. 3 του άρθρου 12 του ν. 4940/2022, που εισάγει την υποχρέωση καταγραφής κατοχής ή μη επαρκών στοιχείων ανά δεξιότητα στην έκθεση αξιολόγησης, επαναλαμβάνει, χωρίς νέο περιεχόμενο, όσα ήδη προβλέπει το νέο άρθρο 83 του Κώδικα (άρθρο 6 του παρόντος νομοσχεδίου), δημιουργώντας διάσπαρτη, αντί ενοποιημένη, ρύθμιση του ίδιου ζητήματος σε δύο διαφορετικά νομοθετήματα.

Η αναφορά «όπου απαιτείται» στη νέα παρ. 3Α του άρθρου 11 του ν. 4940/2022 δεν διευκρινίζει ποιος κρίνει πότε απαιτείται ειδική αιτιολογία, επαναλαμβάνοντας το πρόβλημα αοριστίας που εντοπίζεται και αλλού στο νομοσχέδιο.



Στο κείμενο εμφανίζεται επίσης αναφορά σε συνέπειες χαμηλής βαθμολογίας δεξιοτήτων (κάτω του δύο) οι οποίες συνιστούν, σύμφωνα με άλλο σημείο του νομοσχεδίου, «σοβαρό υπηρεσιακό λόγο» απαλλαγής προϊσταμένου, χωρίς όμως να ορίζεται επαρκώς η ίδια η κλίμακα, η μεθοδολογία στάθμισης, ούτε οι εγγυήσεις αντικειμενικότητας που θα πρέπει να συνοδεύουν μια τόσο σοβαρή έννομη συνέπεια.

### **Προτάσεις**

Να μη τεθεί σε ισχύ το σύστημα βαθμολογικής προαγωγής που στηρίζεται στους Δείκτες Ανάπτυξης Σταδιοδρομίας πριν από τη δημοσίευση και τη δημόσια διαβούλευση του οδηγού αξιολόγησης της παρ. 3β του άρθρου 62 του ν. 4940/2022, ώστε το ουσιώδες περιεχόμενο του συστήματος να είναι γνωστό πριν τεθεί σε εφαρμογή. Ιδανικά να επανεξεταστεί συνολικά η βάση του συστήματος.

Να ενοποιηθεί η ρύθμιση περί καταγραφής κατοχής δεξιοτήτων στην έκθεση αξιολόγησης, ώστε να μην επαναλαμβάνεται σε δύο διαφορετικά νομοθετήματα με ελαφρώς διαφορετική διατύπωση.

Να προσδιοριστούν με σαφήνεια στον οδηγό αξιολόγησης οι εγγυήσεις αντικειμενικότητας και δυνατότητας άσκησης ουσιαστικής ένστασης πριν η χαμηλή βαθμολογία δεξιοτήτων παράγει συνέπειες απαλλαγής από θέση ευθύνης.

## **ΣΤ. Κεφάλαιο Ε΄: Εξουσιοδοτικές, Τελικές και Μεταβατικές Διατάξεις (Άρθρα 26 έως 29)**

### *Άρθρο 26: Εξουσιοδοτικές διατάξεις*

#### **Παρατηρήσεις**

Η διάταξη επιτρέπει, με κοινή απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών και του κατά περίπτωση αρμόδιου Υπουργού ή επικεφαλής ανεξάρτητης αρχής, τη διατήρηση σε ισχύ ειδικών συστημάτων επιλογής προϊσταμένων, κατόπιν απλής «ειδικά αιτιολογημένης εισήγησης». Χωρίς κανένα ουσιαστικό κριτήριο στον νόμο για το ποιοι φορείς δικαιολογημένα εξαιρούνται, η ρύθμιση αυτή, σε συνδυασμό με το άρθρο 3, αφήνει ανοιχτό ένα ευρύ πεδίο διμερούς διαπραγμάτευσης μεταξύ κάθε αρμόδιου Υπουργού και του Υπουργού Εσωτερικών, το αποτέλεσμα της οποίας μπορεί, στην πράξη, να αναιρέσει σε σημαντικό βαθμό την ενοποιητική λογική ολόκληρου του νομοσχεδίου.

#### **Προτάσεις**



Να προσδιοριστούν στον νόμο συγκεκριμένα, αντικειμενικά κριτήρια (π.χ. ύπαρξη ρυθμιστικού, εποπτικού ή δικαστικού χαρακτήρα αρμοδιοτήτων, ειδικό νομικό καθεστώς προσωπικού) υπό τα οποία επιτρέπεται η διατήρηση ειδικού συστήματος επιλογής, ώστε η εξουσιοδότηση να μην λειτουργεί ως ανεξέλεγκτη δίοδος εξαιρέσης.

Να δημοσιεύονται υποχρεωτικά οι κοινές υπουργικές αποφάσεις διατήρησης ειδικών συστημάτων με πλήρη αιτιολόγηση, ώστε να είναι δυνατός ο κοινοβουλευτικός και κοινωνικός έλεγχος της έκτασης εφαρμογής της εξαιρέσης.

### *Άρθρο 27: Τελικές διατάξεις*

#### **Παρατηρήσεις**

Πουθενά στο νομοσχέδιο δεν προβλέπεται ενίσχυση του ΑΣΕΠ με τους αναγκαίους ανθρώπινους, τεχνικούς και δημοσιονομικούς πόρους για τη διεξαγωγή του συνόλου των νέων αρμοδιοτήτων που του ανατίθενται (τήρηση Μητρώου, διεξαγωγή γραπτών εξετάσεων και ειδικών δοκιμασιών σε εθνική κλίμακα, συμμετοχή σε δεκάδες Συμβούλια Επιλογής). Χωρίς αντίστοιχη ενίσχυση, ο κίνδυνος καθυστερήσεων και υποβάθμισης της ποιότητας της διαδικασίας είναι πραγματικός.

Ιδιαίτερα προβληματική είναι η αυτόματη ένταξη στο Μητρώο Εμπειρογνομόνων Διοικητικών Μεταρρυθμίσεων υπαλλήλων που έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης για μία πλήρη θητεία, χωρίς καμμία αξιολόγηση της ποιότητας του έργου τους στη θέση αυτή. Η αυτοδίκαιη ένταξη, χωρίς ουσιαστικό ποιοτικό κριτήριο, υποβαθμίζει την ίδια την έννοια της εμπειρογνωμοσύνης σε καθαρά τυπική προϋπόθεση θητείας.

#### **Προτάσεις**

Να συνοδευτεί ο νόμος από συγκεκριμένο σχέδιο ενίσχυσης του ΑΣΕΠ (οργανόγραμμα, προσωπικό, ψηφιακές υποδομές), με χρονοδιάγραμμα υλοποίησης πριν από την πλήρη εφαρμογή του νέου συστήματος επιλογής προϊσταμένων.

Να συνδεθεί η αυτόματη ένταξη στο Μητρώο Εμπειρογνομόνων Διοικητικών Μεταρρυθμίσεων με ελάχιστο ποιοτικό κριτήριο απόδοσης κατά τη θητεία (π.χ. αξιολόγηση όχι κατώτερη ορισμένου βαθμού στις τελευταίες εκθέσεις αξιολόγησης).

Να συνοδευθεί η Ενότητα Α΄ από υποχρεωτικό επιχειρησιακό σχέδιο εφαρμογής με χρονοδιάγραμμα, αρμόδιους φορείς, απαιτούμενους πόρους, δείκτες υλοποίησης και δείκτες

αποτελέσματος. Η έναρξη κάθε επιμέρους μηχανισμού πρέπει να συνδέεται με την προηγούμενη ολοκλήρωση των αναγκαίων διοικητικών προϋποθέσεων.

#### *Άρθρα 28 και 29: Μεταβατικές διατάξεις*

##### **Παρατηρήσεις**

Οι μεταβατικές διατάξεις εισάγουν, για την πρώτη εφαρμογή του συστήματος επιλογής προϊσταμένων διαφορετικά κριτήρια από αυτά που θα ισχύσουν μόνιμα, χωρίς καμμία τεκμηρίωση ή λογική πίσω από την επιλογή αυτή. Η διαφοροποίηση αυτή δεν συνοδεύεται από καμμία αντικειμενική τεκμηρίωση της ανάγκης της, πέρα από τη γενική επίκληση μεταβατικής περιόδου. Στην απουσία τέτοιας τεκμηρίωσης, δημιουργείται σοβαρή ανησυχία ότι η πρώτη εφαρμογή του συστήματος λειτουργεί, στην πράξη, ως αυτοτελής, προνομιακή οδός κατάληψης θέσεων ευθύνης πριν από την πλήρη εφαρμογή του μόνιμου συστήματος, ευνοώντας συστηματικά όσους ήδη υπηρετούν ή έχουν υπηρετήσει πρόσφατα σε θέσεις ευθύνης, ανεξαρτήτως της απόδοσής τους σε αυτές. Ο συνδυασμός αυτός με το γεγονός ότι η θητεία των ήδη επιλεγέντων προϊσταμένων λήγει με απλή υπουργική απόφαση, χωρίς κριτήρια, ενισχύει περαιτέρω την εικόνα ενός μεταβατικού καθεστώτος σχεδιασμένου να διευκολύνει, όχι να ελέγξει, τις υφιστάμενες τοποθετήσεις.

Η απαίτηση των έξι ετών υπηρεσίας για την πρώτη γραπτή εξέταση διαφοροποιείται από τις πάγιες προϋποθέσεις του συστήματος χωρίς να αιτιολογείται η επιλογή του συγκεκριμένου ορίου. Ιδίως επειδή η ρύθμιση αφορά την πρώτη εφαρμογή, πρέπει να τεκμηριωθεί γιατί απαιτούνται ακριβώς έξι έτη και ποια διοικητική ανάγκη εξυπηρετεί η διαφοροποίηση.

Γιατί η πρώτη εφαρμογή χρειάζεται διαφορετική μοριοδότηση από αυτή που θα ισχύσει κανονικά; Η διαφοροποίηση αυτή δεν αιτιολογείται και δημιουργεί εύλογο ερώτημα ως προς το ποιο αποτέλεσμα επιδιώκει. Οι μεταβατικοί συντελεστές πρέπει να τεκμηριώνονται ειδικά, γιατί από αυτούς θα κριθεί ποιοι θα αποκτήσουν πλεονέκτημα στην πρώτη κανονική εφαρμογή.

Δεν είναι, εξάλλου, σαφές πώς νοείται η χρήση, στη μεταβατική περίοδο, εργαλείων (Ενιαίο Πλαίσιο Δεξιοτήτων, Δείκτες Ανάπτυξης Σταδιοδρομίας) τα οποία, όπως προαναφέρθηκε, δεν έχουν ακόμη οριστεί κατά τον χρόνο ψήφισης του νόμου.

Η πρώτη εφαρμογή του Κεφαλαίου Β΄ (βαθμολογική διάρθρωση) εξαρτάται από την οριστικοποίηση των πρώτων εκθέσεων αξιολόγησης βάσει του νέου Κεφαλαίου Δ΄, χρονική προϋπόθεση που, με βάση την εμπειρία καθυστερήσεων στην οριστικοποίηση εκθέσεων



αξιολόγησης τα τελευταία έτη, ενδέχεται να μεταθέσει ουσιαδώς στο μέλλον την πραγματική έναρξη ισχύος του νέου βαθμολογίου, χωρίς αυτό να αποτυπώνεται με σαφήνεια στο κείμενο.

Τέλος, η κατάργηση των αντίστοιχων διατάξεων του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων τοποθετείται στην 1η Μαρτίου 2029, χρονικό σημείο ουσιαδώς μεταγενέστερο από την έναρξη ισχύος του υπόλοιπου νόμου, χωρίς αιτιολόγηση της καθυστέρησης αυτής, σε έναν τομέα (Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης) όπου το φαινόμενο της παρατεταμένης αναπλήρωσης θέσεων ευθύνης χωρίς κανονική διαδικασία επιλογής είναι ήδη ιδιαίτερα έντονο και δημιουργεί διαρκώς στρεβλώσεις.

### **Προτάσεις**

Να τεκμηριωθεί ρητά, στην Αιτιολογική έκθεση, η αντικειμενική ανάγκη διαφοροποίησης των κριτηρίων πρώτης εφαρμογής από το μόνιμο σύστημα, ή, ελλείψει τέτοιας τεκμηρίωσης, να εναρμονιστούν τα κριτήρια πρώτης εφαρμογής με το μόνιμο σύστημα, έστω με μεταβατική περίοδο εφαρμογής σε στάδια.

Να αποκλειστεί ρητά η δυνατότητα η μεταβατική ρύθμιση να λειτουργήσει ως αυτοτελής, προνομιακή οδός κατάληψης θέσεων ευθύνης πριν από την πλήρη εφαρμογή του νέου συστήματος, μέσω πρόβλεψης ανώτατου αριθμού ή ποσοστού θέσεων που μπορούν να πληρωθούν με τη μεταβατική διαδικασία.

Να προσδιοριστεί ρεαλιστικό, δεσμευτικό χρονοδιάγραμμα για την οριστικοποίηση των πρώτων εκθέσεων αξιολόγησης, ώστε η έναρξη ισχύος του Κεφαλαίου Β΄ να μην εξαρτάται από απροσδιόριστο χρονικό σημείο στο μέλλον.

Να τεκμηριωθεί ή να συντομευθεί η προθεσμία κατάργησης των αντίστοιχων διατάξεων του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων, ώστε να μην δημιουργείται πολυετής ανομοιομορφία καθεστώτος μεταξύ κεντρικής διοίκησης και τοπικής αυτοδιοίκησης.

Η μεταβατική περίοδος να περιοριστεί απολύτως στον χρόνο που απαιτείται για την εγκατάσταση των νέων διαδικασιών. Κάθε μεταβατική προνομιακή ρύθμιση να αιτιολογείται ειδικά.

Να απαγορευθεί η δημιουργία νέας μοριοδοτούμενης εμπειρίας μέσω προσωρινών ή αναπληρωματικών τοποθετήσεων που γίνονται αποκλειστικά για την κάλυψη του μεταβατικού κενού.



## Σύνοψη

Συνοψίζοντας, ιδιαίτερη προσοχή και προτεραιότητα πριν την κατάθεση του ν/σ στη Βουλή χρειάζεται στα ακόλουθα:

Πρώτον, πρέπει να περιοριστεί δραστικά η διακριτική ευχέρεια του τελικού οργάνου επιλογής. Όσο ο Υπουργός ή το ανώτατο όργανο διοίκησης μπορεί να ανατρέψει την αξιολογική σειρά χωρίς περιοριστικά ορισμένους λόγους, η αξιοκρατία παραμένει ατελής.

Δεύτερον, πρέπει να διαχωριστεί η αξιοκρατική εμπειρία από την εμπειρία που αποκτήθηκε μέσω αναπλήρωσης. Δεν είναι διοικητικά ορθό να ανταμείβεται με τον ίδιο τρόπο η επιτυχής κατάληψη θέσης ύστερα από διαγωνιστική διαδικασία και η προσωρινή τοποθέτηση χωρίς προηγούμενη κρίση.

Τρίτον, πρέπει να προηγηθεί η ανάπτυξη των CDIs και του οδηγού αξιολόγησης της εφαρμογής των κρίσιμων διατάξεων. Δεν μπορεί να ψηφίζεται πρώτα η υπηρεσιακή συνέπεια και να αποφασίζεται αργότερα τι σημαίνει το κριτήριο που θα την αξιολογεί/αναπτύσσει.

Τέταρτον, πρέπει να συνδεθεί όλο το σύστημα με τα περιγράμματα θέσεων. Η θέση πρέπει να αποτελεί την αφετηρία της αξιολόγησης και της επιλογής. Δεν είναι δυνατό να υπάρχει ένας γενικός τύπος «καλού στελέχους» ανεξάρτητα από το αντικείμενο της θέσης.

Πέμπτον, πρέπει να δημιουργηθεί πραγματικό σύστημα επαγγελματικής ανάπτυξης. Η αξιολόγηση χωρίς εκπαίδευση, ανάπτυξη και επανέλεγχο δεν είναι σύστημα διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού. Είναι σύστημα καταγραφής κρίσεων.

Έκτον, η γραπτή εξέταση πρέπει να σχεδιαστεί με βάση τις πραγματικές απαιτήσεις της διοίκησης. Η γνώση της νομοθεσίας και η ικανότητα απάντησης σε ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής δεν ταυτίζονται με την ικανότητα διοίκησης μιας δημόσιας υπηρεσίας. Η διοικητική ικανότητα πρέπει να δοκιμάζεται μέσα από ρεαλιστικά σενάρια, σύνθετα προβλήματα, λήψη αποφάσεων, διαχείριση κρίσεων και τεκμηρίωση επιλογών.

Έβδομον, πρέπει να προβλεφθεί ανεξάρτητη αξιολόγηση της μεταρρύθμισης. Μετά από δύο έτη εφαρμογής πρέπει να είναι δυνατό να απαντηθούν με στοιχεία τουλάχιστον πέντε ερωτήματα: μειώθηκε ο χρόνος πλήρωσης θέσεων ευθύνης, αυξήθηκε η συμμετοχή υποψηφίων, μειώθηκε η χρήση αναπληρώσεων, βελτιώθηκε η διοικητική απόδοση των επιλεγέντων και μειώθηκαν οι προσφυγές και οι αμφισβητήσεις της διαδικασίας;



Το παρόν νομοσχέδιο εισάγει ένα σύστημα που μπορεί να δημιουργήσει περισσότερη διαδικασία χωρίς να δημιουργήσει περισσότερη αξιοκρατία και, εν τέλει, που δεν μπορεί να εφαρμοστεί.

Αυτός είναι ο βασικός κίνδυνος της μεταρρύθμισης.

Η ελληνική δημόσια διοίκηση δεν χρειάζεται ακόμη ένα σύνθετο σύστημα κανόνων που θα επιτρέπει στους διοικούντες να επιλέγουν μέσα από πολλές εναλλακτικές διαδρομές. Χρειάζεται ένα σύστημα στο οποίο ο υπάλληλος γνωρίζει από την αρχή τι απαιτείται για την εξέλιξή του, η υπηρεσία γνωρίζει τι απαιτείται για κάθε θέση, ο αξιολογητής γνωρίζει με ποια στοιχεία πρέπει να τεκμηριώσει την κρίση του και το όργανο επιλογής δεσμεύεται από προκαθορισμένους κανόνες.

Η μεταρρύθμιση πρέπει να μετακινηθεί από τη λογική «ποιος δικαιούται να κριθεί» στη λογική «ποιος αποδεικνύει ότι μπορεί να ασκήσει αποτελεσματικά τη συγκεκριμένη δημόσια λειτουργία». Χωρίς αυτή τη μετατόπιση, το νέο σύστημα κινδυνεύει να αναπαράγει το παλιό με περισσότερα στάδια, περισσότερα μόρια και περισσότερη γραφειοκρατία.

Η πρόταση του ΙΝΕΡΠ είναι συνεπώς σαφής: η Ενότητα Α΄ πρέπει να διατηρήσει τον βασικό της στόχο, αλλά να αναθεωρηθεί πριν από την ψήφισή της, τουλάχιστον, στα σημεία που αφορούν την πολιτική διακριτική ευχέρεια, την αναπλήρωση, τη μέτρηση των δεξιοτήτων, την αξιοπιστία της αξιολόγησης, τα περιγράμματα θέσεων, τις εξουσιοδοτήσεις και τις μεταβατικές ρυθμίσεις.