



Προς:

Διοικητή ΑΑΔΕ κ. Γεώργιο Πιτσιλή
Συμβούλιο Διοίκησης ΑΑΔΕ

Κοιν. :

Γραφείο Υπουργού Οικονομικών
Γραφείο Υπουργού Εσωτερικών
Γραφείο Γεν. Γραμματέα Δημ. Διοίκησης
Κοιν. Επιτροπή Θεσμών και Διαφάνειας
της Βουλής
Κοιν. Επιτροπή Δημόσιας Διοίκησης,
Δημόσιας Τάξης και Δικαιοσύνης

ΘΕΜΑ: Υπόμνημα Ένωσης Αποφοίτων Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης για διαδικασίες ανάληψης θέσεων ευθύνης σε ΑΑΔΕ

Αξιότιμε κ. Διοικητά,
Αξιότιμα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης της ΑΑΔΕ,

Ως γνωστόν, η Ένωση Αποφοίτων Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, έχει ως θεσμικό ρόλο, αφενός την εκπροσώπηση των μελών της, αποφοίτων της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης και αφετέρου, την προαγωγή της διοικητικής επιστήμης, ιδίως προς όφελος του διοικητικού εκσυγχρονισμού του δημοσίου τομέα και της προαγωγής του δημοσίου συμφέροντος.

Υπό αυτό το πρίσμα, και κατόπιν καταγγελιών που έχουν έρθει εις γνώση μας, θα θέλαμε με την παρούσα να εκφράσουμε τον προβληματισμό μας, σχετικά με διάφορες πρακτικές που φαίνεται να ακολουθούνται στην ΑΑΔΕ, και ειδικότερα σε ότι αφορά τις διαδικασίες σχετικά με την επιλογή προϊσταμένων.

Καταρχήν, σύμφωνα με το οικείο κανονιστικό πλαίσιο που ισχύει ειδικά για την ΑΑΔΕ (ΔΔΑΔ Γ 1076146 ΕΞ 2021 και παλαιότερα ΔΔΑΔ Γ 1130900 ΕΞ 2016), τα συμβούλια επιλογής προϊσταμένων οποιουδήποτε επιπέδου, δηλαδή τα συλλογικά όργανα που διενεργούν την προφορική συνέντευξη και - όπου προβλέπεται - τη γραπτή δοκιμασία, **είναι απλώς γνωμοδοτικά, μη δεσμευτικά δηλαδή για την τελική απόφαση του Διοικητή**. Αυτό σημαίνει ότι δίνεται στον Διοικητή της ΑΑΔΕ η δυνατότητα παράκαμψης της βαθμολογικής κατάταξης και μη επιλογής των υποψηφίων βάση σειράς κατάταξης, περιοριζόμενος απλώς στη διατύπωση «ειδικής αιτιολογίας». Επισημαίνεται ότι η εν λόγω δυνατότητα δεν βρίσκει έρεισμα σε κάποια εξουσιοδοτική διάταξη του ν. 4389/2016, δηλαδή του ιδρυτικού νόμου της ΑΑΔΕ. Με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο έχει δημιουργηθεί ένα σύστημα επιλογής προϊσταμένων, το οποίο δίνει τη δυνατότητα στη Διοίκηση της ΑΑΔΕ δυνητικά να παρακάμψει αυθαίρετα τυπικά προσόντα όπως οι σπουδές, η εμπειρία και η υπηρεσιακή αξιολόγηση των υποψηφίων.

Επισημαίνεται δε ότι η πρακτική αυτή έχει καταγγελθεί και ενώπιον της Βουλής των Ελλήνων, στο πλαίσιο διαδικασίας κοινοβουλευτικού ελέγχου, μιας και έχει λειτουργήσει συστηματικά ως μέσο αποκλεισμού προσοντούχων υπαλλήλων της Αρχής.

Τα στοιχεία που έχουν αναρτηθεί στη ΔΙΑΥΓΕΙΑ από την ίδια την ΑΑΔΕ δείχνουν ότι **30,56%** των σχετικών διακηρύξεων **έχουν πληρωθεί με «ειδική αιτιολογία» και με απευθείας ανάθεση.**

Στη ΔΙΑΥΓΕΙΑ συγκεκριμένα η Διεύθυνση Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΔΔΑΔ) της ΑΑΔΕ έχει αναρτήσει συνολικά 144 αποφάσεις επιλογής και τοποθέτησης προϊσταμένων από 01.01.2017 έως και 31.12.2023. Από αυτές, 31 Αποφάσεις (21,5%) περιλαμβάνουν «ειδική αιτιολογία» (οι δύο εξ αυτών εμπεριέχουν και απευθείας ανάθεση) και ακόμα 13 (9%) αφορούν απευθείας αναθέσεις.

Στα παραπάνω, πρέπει να συνυπολογισθούν οι καταγγελίες για περίεργα «κοψίματα» με βαθμολογίες «κάτω από τη βάση» σε υποψήφιους με υψηλά τυπικά προσόντα για την πλήρωση των επιτελικών θέσεων ευθύνης, «ύποπτες» βαθμολογίες στην περιοχή του 5 – 6 / 10, ή «επιβράβευσης της αριστείας» με βαθμολογίες του 10/10. Μια άλλη καινοτομία, σύμφωνα πάντα με το κανονιστικό πλαίσιο που ισχύει μόνο στην ΑΑΔΕ, η λίστα κατάταξης των υποψηφίων που προκρίνονται στη διαδικασία της προφορικής συνέντευξης και - όπου προβλέπεται- της γραπτής δοκιμασίας, περιέχει έως και δεκαπέντε (15) υποψηφίους και όχι επτά (7) όπως ισχύει για το υπόλοιπο Δημόσιο.

Εν κατακλείδι, η δυνατότητα παράκαμψης της κατάταξης σε συνδυασμό με το υπερδιπλάσιο ανώτατο πλήθος υποψηφίων που προκρίνονται στο τελικό στάδιο, έχουν καταστήσει τη διαδικασία επιλογής προϊσταμένων «λάστιχο», το οποίο τεντώνεται ή συμπιέζεται αναλόγως του ποιοι είναι κάθε φορά οι υποψήφιοι.

Σύμφωνα δε με καταγγελίες, από τα μέσα του έτους 2022 χρησιμοποιείται ευρέως το «κόψιμο υποψηφίων» με βαθμολογίες κάτω από τη βάση στην προφορική συνέντευξη, βάσει της παρ. 1 του άρθρου 4 του ν. 4915/2022 (Α' 63) που τροποποιεί την παρ. 3 του άρθρου 85 του ν. 3528/2007 (Α' 26). Οι υποψήφιοι που βρίσκονται κάτω από τη βάση «τυχαίνει» να είναι υψηλών τυπικών προσόντων, καθώς στην πλειονότητά τους είναι κάτοχοι διδακτορικών ή Απόφοιτοι της ΕΣΔΔΑ.

Κατανοούμε ότι, υπό προϋποθέσεις, η ανωτέρω διάταξη θα μπορούσε να προστατεύσει τις δημόσιες υπηρεσίες από «οριακές» περιπτώσεις υποψηφίων, οι οποίοι παρά τα τυπικά τους προσόντα πάσχουν από προφανή έλλειψη διοικητικών ικανοτήτων ή/και γνώσεων του αντικειμένου της συγκεκριμένης θέσης ευθύνης.

Ωστόσο, όπως φαίνεται από την περίπτωση της ΑΑΔΕ, η παραπάνω διάταξη δύναται να λειτουργεί και **ως εργαλείο αποκλεισμού**, όπως είχε επισημάνει η Επιστημονική Υπηρεσία της Βουλής στη σχετική έκθεσή της: *«Κατά τα ανωτέρω, η συνέντευξη δύναται να λειτουργεί ως λόγος αποκλεισμού ενός υποψηφίου, σε περίπτωση κατά την οποία η τελική βαθμολογία από τη συνέντευξη είναι μικρότερη των 500 μορίων, ανεξαρτήτως του συνολικού αριθμού μορίων που αυτός συγκεντρώνει. Λόγω της βαρύτητας, συνεπώς, του κριτηρίου αυτού, και λαμβανομένης υπόψη της πάγιας νομολογίας του ΣτΕ (1713/2016, ΣτΕ 3501/2013. Βλ. και ΠΕ 281/2005), σύμφωνα με την οποία, «Σε κάθε περίπτωση, πάντως, η προφορική συνέντευξη πρέπει να διεξάγεται με συνθήκες που να εξασφαλίζουν αφ' ενός τη διαφάνεια και αφ' ετέρου τη δυνατότητα δικαστικού ελέγχου της κρίσης των διοικητικών οργάνων», θα ήταν, ενδεχομένως, σκόπιμο η συνοπτική αιτιολογία στην οποία αναφέρεται η προτεινόμενη ρύθμιση να καλύπτει και τον αποκλεισμό του υποψηφίου από την περαιτέρω διαδικασία.»*

Δυστυχώς, και σύμφωνα πάντα με τις καταγγελίες, οι ανησυχίες που είχαν εκφραστεί από την Επιστημονική Υπηρεσία της Βουλής, επιβεβαιώνονται στην καθημερινή πρακτική της

ΑΑΔΕ όπου η **εξαίρεση έχει καταστεί κανόνας**. Προσοντούχοι υποψήφιοι αποκλείονται λόγω χαμηλής βαθμολογίας στη συνέντευξη, ενισχύοντας το καθεστώς αδιαφάνειας και αφήνοντας εύλογες απορίες για τον τρόπο επιλογής των επιτυχόντων. Σε ορισμένες μάλιστα περιπτώσεις έχει επιλεγεί το νούμερο δεκαπέντε (15) στην κατάταξη πριν τη συνέντευξη - χωρίς να χρειαστεί να εμπλακεί ο Διοικητής της ΑΑΔΕ διατυπώνοντας «ειδική αιτιολογία».

Μας προκαλεί εύλογη απορία η συστηματική χρήση της ανωτέρω διάταξης, η οποία και αντικατέστησε εδώ και δύο (2) χρόνια τη συστηματική έως τότε χρήση της «ειδικής αιτιολογίας».

Αλλά οι καταγγελίες των συναδέλφων δεν σταματούν εδώ.

Σε μία διαδικασία όπως η συνέντευξη, και προκειμένου να εξασφαλισθεί το αδιάβλητο της διαδικασίας, είναι αυτονόητη η τήρηση πρακτικών, όπως άλλωστε διατάχθηκε και με την εισαγγελική παραγγελία με αρ. πρωτ. 21300 / 25.01.2024 (όπου διατάσσει την ΑΑΔΕ να δώσει και τα πρωτότυπα, στενογραφημένα έστω, πρακτικά). Ωστόσο, δεν είναι σαφές κατά πόσο κατά τη διαδικασία της συνέντευξης για την επιλογή προϊσταμένων της ΑΑΔΕ τηρούνται ή όχι τα αντίστοιχα πρακτικά. Σε σχετικά έγγραφα, όπως για παράδειγμα έγγραφο της ΔΔΑΔ με αρ. πρωτ. ΔΔΑΔ Γ 111052 ΕΞ 2024 ΕΜΠ / 30.01.2024 αλλά και έγγραφο του Ειδικού Γνωμοδοτικού Συμβουλίου Επιλογής Προϊσταμένων Επιπέδου Τμήματος με αρ. πρωτ. 28 ΕΜΠ / 30.01.2024 αναφέρεται ότι **ΔΕΝ τηρούνται πρακτικά** αλλά βοηθητικές σημειώσεις οι οποίες μάλιστα ΔΕΝ νοούνται και ως διοικητικά έγγραφα και επιπλέον, καταστρέφονται μόλις καθαρογραφθούν! Η ανωτέρω πρακτική γεννά εύλογα ερωτήματα, σχετικά με το αδιάβλητο της διαδικασίας, αφού δεν διασφαλίζεται η πιστή και ακριβής καταγραφή των όσων λέγονται καθώς και η πιστή μεταφορά αυτών κατά την καθαρογραφή, αφού τα πρωτότυπα έχουν καταστραφεί. Για τη διασφάλιση της ακεραιότητας της διαδικασίας, θα μπορούσε να εφαρμοσθεί για παράδειγμα η **απλή και απολύτως αδιάβλητη μέθοδος της ηχογράφησης, η οποία ακολουθείται και στα δικαστήρια**, εξαλείφοντας έτσι υπόνοιες διαβλητότητας της διαδικασίας. Στα παραπάνω, προστίθεται η **μη δημοσιοποίηση στοιχείων** της διαδικασίας, όπως για παράδειγμα ο **αρχικός και τελικός πίνακας κατάταξης των υποψηφίων**, τα βιογραφικά, οι **βαθμολογίες προφορικής συνέντευξης και γραπτών**. Τα σχετικά στοιχεία δίνονται μόνο σε όσους τα αιτηθούν, μετά από μεγάλο χρονικό διάστημα και με το «σταγονόμετρο» και – συχνά – αφού έχει παρέλθει η προθεσμία προσφυγής στη Διοικητικά Δικαστήρια με προφανή σκοπό την **μεθοδευμένη αποστέρηση του συνταγματικά κατοχυρωμένου δικαιώματος δικαστικής προστασίας** (άρθρο 20 Σ). Ακόμα και τα πρωτότυπα «στενογραφημένα» πρακτικά που κρατούνται την ώρα της συνέντευξης, δεν χορηγούνται άμεσα με την αίτηση του ενδιαφερομένου, ακόμα και παρά την ύπαρξη εισαγγελικής παραγγελίας.

Εν κατακλείδι το σύστημα επιλογής προϊσταμένων στην ΑΑΔΕ συμπυκνώνεται στη διαπίστωση πως κάθε θεσμική πρόβλεψη χρησιμοποιείται εργαλειακά με στόχο να εξυπηρετηθεί ένας και μοναδικός σκοπός: **η δυνατότητα του Διοικητή της ΑΑΔΕ να επιλέγει όποιον θέλει για την εκάστοτε θέση, τηρώντας τον τύπο της διαδικασίας αλλά καταστρατηγώντας στην ουσία κάθε έννοια αξιοκρατίας**.

Κατόπιν όλων των παραπάνω, προτείνουμε ορισμένες θεσμικές αλλαγές και διοικητικές ενέργειες, οι οποίες ενισχύουν την **ουσιαστική** διαφάνεια και αξιοκρατία, περιορίζοντας τη δυνατότητα ενός μονοπρόσωπου οργάνου (εν προκειμένου του Διοικητή της ΑΑΔΕ) επιλογής σε θέσεις ευθύνης υποψηφίων κατά το δοκούν και ανεξαρτήτως ακαδημαϊκών προσόντων,

αποφοίτησης ή μη από την ΕΣΔΔΑ, εμπειρίας, υπηρεσιακών αξιολογήσεων και πραγματικών επιδόσεων στη συνέντευξη ή/και τη γραπτή δοκιμασία.

1. Κατάργηση της «ειδικής αιτιολογίας» (ΔΔΑΔ Γ 1076146 ΕΞ 2021/Β' 4444)
2. Κατάργηση της διάταξης του ν.4915/2022 για «κάτω από τη βάση» σε προφορική συνέντευξη
3. Βιντεοσκόπηση (ή και μαγνητοφώνηση) της προφορικής συνέντευξης.
4. Δραστική μείωση της βαρύτητας της προφορικής συνέντευξης στο 10%-15%
5. Δημοσιοποίηση των πινάκων κατάταξης με αναλυτική αναγραφή της μοριοδότησης για το σύνολο των συμμετεχόντων στη διαδικασία επιλογής προϊσταμένων (τόσο πριν όσο και μετά την προφορική συνέντευξη, όπως ισχύει στην τηρούμενη από το ΑΣΕΠ διαδικασία για τους Υπηρεσιακούς Γραμματείς).
6. Δημοσιοποίηση στην ιστοσελίδα της ΑΑΔΕ των βιογραφικών (όπως αυτά έχουν κατατεθεί από τον υποψήφιο και αποτυπώνονται στα φύλλα αξιολόγησης) όσων μετέχουν σε διαδικασία επιλογής προϊσταμένων.
7. Να καταστεί υποχρεωτική η ανάρτηση τόσο ιστοσελίδα της ΑΑΔΕ όσο και στη ΔΙΑΥΓΕΙΑ του συνόλου των αποφάσεων τοποθέτησης προϊσταμένων (επιπέδου Γενικών Διευθύνσεων, Διευθύνσεων, Υποδ/νσεων, Τμημάτων, Αυτοτελών Γραφείων ή των θέσεων ειδικής βαρύτητας) από την σύστασή της Αρχής (01.01.2017). Επιπλέον των αποφάσεων, θεωρούμε αυτονόητη την παράλληλη ανάρτηση της «ειδικής αιτιολογίας» αφού αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα των αποφάσεων αυτών.
8. Να δημοσιοποιηθούν από την Αρχή στοιχεία σχετικά με το πόσοι υποψήφιοι αποκλείστηκαν από τη διαδικασία της συνέντευξης βάσει της παρ. 1 του άρθρου 4 του ν. 4915/2022 ως προς το σύνολο των υποψηφίων από την αρχή ισχύος της ως άνω διάταξης. Για αμφότερες τις κατηγορίες υποψηφίων να δοθούν διακριτά οι απόφοιτοι ΕΣΔΔΑ, οι κάτοχοι συναφών διδακτορικών τίτλων, οι κάτοχοι μη – συναφών διδακτορικών τίτλων, οι κάτοχοι άνω του ενός (1) μεταπτυχιακού τίτλου ο ένας (1) εκ των οποίων είναι συναφής κ.λπ.
9. Να καθιερωθεί η ισότιμη μοριοδότηση της εργασιακής εμπειρίας σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Είναι ευθεία παραβίαση της λογικής και της ισότιμης μεταχείρισης των υπαλλήλων να προσμετράται περισσότερο η εμπειρία στον δημόσιο τομέα έναντι του ιδιωτικού.
10. Η αναπλήρωση άνω του τριμήνου να μη λαμβάνει επιπλέον μοριοδότηση ως τέτοια αλλά να λογίζεται ως κανονική προϋπηρεσία υπαλλήλου. Σημειώνεται ότι λόγω της επιπλέον μοριοδότησης της εργασιακής εμπειρίας σε θέση ευθύνης, η μακροχρόνια αναπλήρωση φαλκιδεύει την ίδια την διαδικασία επιλογής.

Πάγια θέση της Ένωσης Αποφοίτων, αναφορικά με τον τρόπο επιλογής σε θέσεις ευθύνης, αποτελεί η διεξαγωγή κρίσεων με διαφανή και αξιοκρατικά κριτήρια. Υπό αυτή την θέση, θεωρούμε αυτονόητο ότι οι αρχές αυτές πρέπει να τηρούνται και στην ΑΑΔΕ. Ως επακόλουθο, προτείνουμε να τεθεί τέρμα στις μακρόχρονες αναπληρώσεις (οι θέσεις ευθύνης να προκηρύσσονται υποχρεωτικά και αυστηρώς έναν μήνα πριν τη λήξη της θητείας), καθώς και τον περιορισμό της αποφασιστικής αρμοδιότητας μονοπρόσωπων οργάνων (στην προκειμένη του διοικητή της ΑΑΔΕ).

Η αξιοκρατία και η διαφάνεια, αποτελούν βασικές αρχές της χρηστής διοίκησης, προαπαιτούμενα κατοχύρωσης των συνταγματικών αρχών της ισότητας και της ισονομίας

και βασικά στοιχεία για τη δυνατότητα άσκησης ελέγχου στη διοίκηση και άσκησης του συνταγματικού δικαιώματος της έννομης προστασίας. Έννοιες όπως η διαφάνεια, η αμεροληψία, η αξιοκρατία, η αδιαβλητότητα και η λογοδοσία αποτελούν εν τέλει πυλώνες του κράτους δικαίου και άρα της ίδιας της δημοκρατίας και ως δημόσιοι λειτουργοί οφείλουμε να μην επιτρέπουμε οποιαδήποτε υπόνοια καταπάτησής τους

Για το ΔΣ της ΕΝΑΠ ΕΣΔΔΑ



Ο Πρόεδρος

Γεώργιος Σπανουδάκης

Ο Γενικός Γραμματέας

Βασίλης Δελής