



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

ΠΡΑΚΤΙΚΟ
20-06-2014

Στη Θεσσαλονίκη σήμερα 20 Ιουνίου 2014, ημέρα Παρασκευή και ώρα 14:00 μ.μ. στο κεντρικό κατάστημα της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας, συνήλθαν σε συνεδρίαση οι κάτωθι Προϊστάμενοι των Γενικών Διευθύνσεων της Π.Κ.Μ., προκειμένου να εκφράσουν τις απόψεις και τους προβληματισμούς τους, ενόψει της εφαρμογής του νέου συστήματος αξιολόγησης του κεφαλαίου Γ ' του Ν.4250/2014 και των ΔΙΔΑΔ/Φ.32.8/492/8501,8326 και ΔΙΔΑΔ/Φ.32.8/497/10000 του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, με αφορμή την επίσημη ενυπόγραφη διαμαρτυρία των υπαλλήλων της Π.Κ.Μ., την επίσημη διαμαρτυρία του Συλλόγου Εργαζομένων Π.Κ.Μ. (Σ.Ε.ΠΕ.ΚΕ.Μ.), την αριθμ.68/5^η/28-03-2014 απόφαση του Περιφερειακού Συμβουλίου της Π.Κ.Μ. καθώς και από 21-05-2014 αίτηση ακύρωσης της ΑΔΕΔΥ, των υπουργικών αποφάσεων για την αξιολόγηση των δημοσίων υπαλλήλων :

1. **Μπαλλά Καλλιόπη**, Προϊσταμένη Γενικής Δ/σης Εσωτερικής Λειτουργίας
2. **Γιάντσης Απόστολος**, Προϊστάμενος Γενικής Δ/σης Αναπτυξιακού Προγραμματισμού, Περιβάλλοντος και Υποδομών
3. **Σαλογιάννου Κωνσταντία**, Προϊσταμένη της Γενικής Δ/σης Περιφερειακής Αγροτικής Οικονομίας και Κτηνιατρικής,
4. **Τσοτσόλης Νικόλαος**, Προϊστάμενος Γενικής Δ/σης Ανάπτυξης
5. **Γεωργόπουλος Παναγιώτης**, Προϊστάμενος Γενικής Δ/σης Μεταφορών και Επικοινωνιών
6. **Γιουφτσίδης Γεώργιος**, Προϊστάμενος Γενικής Δ/σης Δημόσιας Υγείας και Κοινωνικής Μέριμνας

Αρχικά ομόφωνα αποδέχτηκαν την εφαρμογή ενός νέου συστήματος αξιολόγησης των υπαλλήλων, βασισμένο στις αρχές της αντικειμενικότητας, της ισονομίας και της αξιοκρατίας, το οποίο θα πρέπει να είναι αμερόληπτο και να στηρίζεται σε σαφώς προσδιορισμένα κριτήρια της επαγγελματικής ικανότητας και της καταλληλότητας των υπαλλήλων, σε σχέση με τα αντικείμενα εργασίας και τα καθήκοντα, που τους έχουν ανατεθεί και καθοριστεί.

Στη συνέχεια κατόπιν διαλογικής συζήτησης εκφράστηκαν προβληματισμοί, αναφορικά με:

Α. την αναγκαιότητα επιβολής των προτεινόμενων από το άρθρο 20 του Ν.4250/2014, ποσοτώσεων, θεωρώντας ότι ο εισαγόμενος με το νέο σύστημα εκ των προτέρων ορισμός ανώτατων ποσοστών υπαλλήλων που μπορούν να αξιολογηθούν ανά βαθμολογική κλίμακα, δεν θεσπίζει αξιολόγηση αλλά στην ουσία κατάταξη των υπαλλήλων, καθώς ακόμα και αν ο αξιολογητής κρίνει ότι υπάρχουν πολλοί άριστοι ή πολύ καλοί υπάλληλοι στην οργανική του μονάδα, δεσμεύεται από τις διατάξεις του Ν.4250/2014 να εξαιρέσει οπωσδήποτε κάποιους, υλοποιώντας

υποχρεωτικά την προκαθορισμένη ποσόστωση. Καθίσταται λοιπόν σαφές, ότι η εισαγωγή αυτής της αναγκαστικής ποσόστωσης και του περαιτέρω επιμερισμού της ανά οργανική μονάδα στρεβλώνει την αντικειμενική και δίκαιη κρίση των αξιολογητών και νομοτελειακά οδηγεί σε προκατασκευασμένο αποτέλεσμα.

Επιπρόσθετα, τα επιβαλλόμενα ποσοστά κατάταξης υπολογίζονται στο σύνολο των υπαλλήλων μιας Γενικής Διεύθυνσης και επιμερίζονται με αποφάσεις των Γενικών Διευθυντών, λαμβανομένων υπόψη ενδεικτικά κριτήρια, όπως «αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα των οργανικών μονάδων», «αρμοδιότητες των οργανικών μονάδων σε σχέση με τις προτεραιότητες της ασκούμενης πολιτικής», «κατανομή των υπαλλήλων ανά οργανική μονάδα», τα οποία είναι έννοιες σαφώς αόριστες και μη προσδιορισμένες προς το παρόν, σε μία διοίκηση που επαναπροσδιορίστηκε μετά την εφαρμογή του «Καλλικράτη» (Ν.3852/2010) και χωρίς επιπλέον επαρκή στελέχωση, δεδομένου μάλιστα ότι στην Περιφέρειά μας, το προσωπικό έχει μειωθεί σημαντικά και συγκεκριμένα από το 2011 σε ποσοστό 35,11%.

Β. με την εφαρμογή του άρθρου 20 του Ν.4250/2014, δημιουργείται ένας μόνιμος μηχανισμός «ανεπαρκών» υπαλλήλων, οι οποίοι εάν τα πρώτα έτη εφαρμογής του νόμου, κριθούν και αξιολογηθούν ως άριστοι ή μέτριοι, θα πρέπει τα μεταγενέστερα έτη να αξιολογηθούν ως ανεπαρκείς, καθότι οι ανεπαρκείς των προηγούμενων ετών, θα έχουν επιμορφωθεί και δεν θα ανήκουν πλέον σε αυτή την κατηγορία.

Γ. η Περιφέρεια μας με τις αυξημένες αρμοδιότητες που έχει, προάγει την καλύτερη δυνατή εξυπηρέτηση των πολιτών και πριν ολοκληρωθεί από τους Προϊσταμένους Γενικών Διευθύνσεων ο καθορισμός των σαφών θεσμικών πλαισίων, των κριτηρίων, των στόχων ανά Γενική Διεύθυνση και του επιμερισμού ευθυνών, προκύπτει θέμα εφαρμογής ενός νέου συστήματος αξιολόγησης και μάλιστα για έτος προγενέστερο της έναρξης ισχύος του νέου νόμου, την στιγμή που γίνεται προσπάθεια της καλύτερης δυνατής αξιοποίησης του ήδη περιορισμένου προσωπικού μας, και εκτός των ανωτέρω τίθεται και ζήτημα πειθαρχικού ελέγχου των Προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων, στην περίπτωση μη ακριβούς προσδιορισμού των ποσοστώσεων αξιολόγησης.

Δ. Επιπλέον δημιουργείται προβληματισμός ως προς την αναγκαιότητα επιβολής των προτεινόμενων ποσοστώσεων για την επίτευξη του επιδιωκόμενου ως άνω σκοπού, καθότι δεν λαμβάνεται υπόψη, το άρθρο 25 παρ.1, σε συνδυασμό με το άρθρο 103 παρ.7 εδ.β του Συντάγματος, σύμφωνα με τα οποία οι Δημόσιοι υπάλληλοι έχουν δικαίωμα να εξελίσσονται, να αξιολογούνται βάσει σαφώς προκαθορισμένων κριτηρίων επαγγελματικής ικανότητας και καταλληλότητας, λαμβάνοντας υπόψη ρητά την αρχή της αξιοκρατίας, με την οποία ο υπάλληλος βαθμολογείται σε συνάρτηση με την ατομική του αξία, τις ικανότητες και τις επιδόσεις του κατά την άσκηση των υπηρεσιακών του καθηκόντων και όχι βάσει προκαθορισμένου ποσοστού ανά κλίμακα βαθμολόγησης.

Κατόπιν των ανωτέρω, οι Προϊστάμενοι Γενικών Διευθύνσεων της Π.Κ.Μ.,

ΟΜΟΦΩΝΑ ΠΡΟΤΕΙΝΟΥΝ

1. Να παραταθεί η ισχύς του ΠΔ 318/92(ΦΕΚ 161), για την αξιολόγηση των υπαλλήλων του έτους 2013 και όλοι οι υπάλληλοι να αξιολογηθούν με το ίδιο σύστημα βάση των αρχών της χρηστής διοίκησης και της αναλογικότητας και όχι με διαφορετικές διαδικασίες για το ίδιο έτος, οι οποίες δημιουργούν προβλήματα διαχωρισμού των υπαλλήλων και ανταγωνισμού μεταξύ αυτών.

2. Να καταργηθεί η ποσόστωση του άρθρου 20 του Ν.4250/2014, διότι είναι ορατός ο κίνδυνος εσφαλμένων εκτιμήσεων με αποτέλεσμα να αδικηθεί μέρος των υπαλλήλων μας.

3. Να εφαρμοστεί ένα αντικειμενικό σύστημα αξιολόγησης, το οποίο θα λειτουργεί ως εργαλείο για τη βελτίωση της Διοίκησης και θα δημιουργεί κίνητρα για τον εκάστοτε υπάλληλο, ώστε να τον παρακινεί να αποδώσει τα μέγιστα, χωρίς αυτό να συνδέεται με τυχόν διαθεσιμότητες και απολύσεις, με στόχο την ομαλή και αποτελεσματική λειτουργία των υπηρεσιών μας, με σεβασμό στην συνταγματικά κατοχυρωμένη αρχή της αξιοκρατίας.

Τέλος, εξουσιοδοτούν την Προϊσταμένη Γενικής Διεύθυνσης Εσωτερικής Λειτουργίας, να αποστείλει το παρόν πρακτικό στο Υπουργείο Δ/κής Μεταρρύθμισης, το Υπουργείο Εσωτερικών, τον Περιφερειάρχη Κεντρικής Μακεδονίας, καθώς και την Ένωση Περιφερειών, για τις δικές τους ενέργειες.

1. Η Προϊσταμένη Γενικής Δ/σης Εσωτερικής Λειτουργίας

Καλλιόπη Μπαλλά

2. Ο Προϊστάμενος Γενικής Δ/σης Αναπτυξιακού Προγ/σμού, Περιβάλλοντος και υποδομών

Γιάντσης Απόστολος

3. Η Προϊσταμένη της Γενικής Δ/σης Περιφερειακής Αγροτικής Οικονομίας και Κτηνιατρικής

Σαλογιάννου Κωνσταντία

4. Ο Προϊστάμενος Γενικής Δ/σης Ανάπτυξης

Τσοτσόλης Νικόλαος

5. Ο Προϊστάμενος Γενικής Δ/σης Μεταφορών και Επικοινωνιών

Γεωργόπουλος Παναγιώτης

6. Ο Προϊστάμενος Γενικής Δ/σης Δημόσιας Υγείας και Κοινωνικής Μέριμνας

Γιουφτσίδης Γεώργιος

