



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ



ΑΑΔΕ

Ανεξάρτητη Αρχή
Δημοσίων Εσόδων

**ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ Γ - ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ**

Ταχ. Δ/νση : Πειραιώς 180-186
Ταχ. Κώδ. : 17778, Ταύρος
Τηλέφωνο : 2131320038
E-Mail : media_vouli@aade.gr
Url : www.aade.gr

Αθήνα, 18/10/2024 - 17:21
Αριθ. Πρωτ.: ΔΕΠΙΚ 1118325
ΕΞ 2024

ΠΡΟΣ :
Υπουργείο Εθνικής
Οικονομίας και Οικονομικών
Υπηρεσία Συντονισμού
Γραφείο Νομικών και
Κοινοβουλευτικών Θεμάτων
(Χαρ. Τρικούπη 6-10)

ΚΟΙΝ:
1. Γραφείο Διοικητή ΑΑΔΕ
2. Γενική Διεύθυνση
Ανθρώπινου Δυναμικού
και Οργάνωσης (ΓΔΑΔΟ)

Θέμα: Απάντηση στη με αρ. πρωτ. 23/11.10.2024 αναφορά κοινοβουλευτικού ελέγχου με θέμα: «Επιστολή του Συλλόγου Εργαζομένων της Δ.Ο.Υ. Ανατολικής Κρήτης σχετικά με την κεντροποίηση των Περιφερειακών Μονάδων και τη διαδικασία πλήρωσης θέσεων ευθύνης»

Σχετ: Το με αρ. πρωτ. 148776 ΕΞ 2024/ΥΠΕΘΟΟ 11.10.2024 έγγραφο του Γραφείου Νομικών και Κοινοβουλευτικών Θεμάτων

Σε απάντηση στη με αρ. πρωτ. 23/11.10.2024 αναφορά κοινοβουλευτικού ελέγχου, η οποία διαβιβάστηκε στην ΑΑΔΕ με το ανωτέρω σχετικό έγγραφο, σας γνωρίζουμε, ως προς τα τιθέμενα σε αυτή ζητήματα αρμοδιότητας της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού και Οργάνωσης (ΓΔΑΔΟ), τα ακόλουθα:

Ι. Ως προς την οργάνωση και λειτουργία των υπηρεσιών της ΑΑΔΕ:

Η ΑΑΔΕ συνιστά έναν διαρκώς εξελισσόμενο φορέα, ο οποίος, μετά από προηγούμενη εκτίμηση, ανάλυση και αξιολόγηση των υφιστάμενων αναγκών, προβαίνει, σύμφωνα και με το στρατηγικό της σχέδιο, στις απαραίτητες ενέργειες, βελτιώσεις και προσαρμογές ώστε να αντιμετωπίζει αποτελεσματικά τις σύγχρονες απαιτήσεις και ανάγκες, έχοντας ως στόχο τη συνεχή βελτίωση της εξυπηρέτησης των φορολογουμένων και την καλύτερη, αποδοτικότερη και αποτελεσματικότερη λειτουργία των υπηρεσιών της.

Αποτελεί πρωταρχική επιδίωξη της ΑΑΔΕ η λειτουργία των υπηρεσιών της με τρόπο που συμβάλει στην ενίσχυση της φορολογικής συμμόρφωσης, στην καταπολέμηση φαινομένων φοροδιαφυγής, φοροαποφυγής και διαφθοράς και στη θεμελίωση σχέσης εμπιστοσύνης με τους φορολογούμενους, έχοντας ως απώτερο στόχο την αύξηση των δημοσίων εσόδων, τη βελτίωση των μεγεθών της οικονομίας και την προστασία του δημοσίου συμφέροντος.

Βασικό δε γνώμονα για τη λήψη αποφάσεων που σχετίζονται με τη δομή και τη λειτουργία των υπηρεσιών της ΑΑΔΕ, στις οποίες ανήκουν και οι υπηρεσίες της Φορολογικής Διοίκησης, αποτελεί ο εκσυγχρονισμός και η αναβάθμιση της λειτουργίας τους, η ενίσχυση και η βελτίωση της αποτελεσματικότητάς τους και η ποιοτικότερη εξυπηρέτηση των πολιτών και των επιχειρήσεων, με βάση τις αρχές της χρηστής δημοσιονομικής διαχείρισης, της αποδοτικότητας, της αποτελεσματικότητας και της οικονομικότητας.

Στο πλαίσιο αυτό, μελετάται και αξιολογείται διαρκώς η λειτουργία και η δομή των υπηρεσιών της ΑΑΔΕ, προκειμένου να εντοπίζονται εγκαίρως οι υπάρχουσες οργανωτικές και λειτουργικές ανάγκες και να πραγματοποιούνται, στις περιπτώσεις που απαιτείται, οι απαραίτητες οργανωτικές παρεμβάσεις, ώστε οι υπηρεσίες να προσαρμόζονται και να ανταποκρίνονται στις σύγχρονες απαιτήσεις και να διασφαλίζεται με τον τρόπο αυτό η καλύτερη δυνατή λειτουργία αυτών και του φορέα γενικότερα.

II. Ως προς τη διαδικασία προκήρυξης και πλήρωσης των θέσεων ευθύνης της ΑΑΔΕ και τις εφαρμοστέες διατάξεις:

1. Στις διατάξεις του άρθρου 26 του ν. 4389/2016 (Α' 94, ιδρυτικός νόμος της ΑΑΔΕ), περιέχονται ρυθμίσεις σχετικά με την επιλογή και την αξιολόγηση των Προϊσταμένων της ΑΑΔΕ.

Συγκεκριμένα, στην παρ. 1 του ως άνω άρθρου ορίζεται ότι η επιλογή στις θέσεις ευθύνης διενεργείται σύμφωνα με τις προϋποθέσεις του άρθρου 84 του Υπαλληλικού Κώδικα, κατά το μέρος που δεν ρυθμίζεται διαφορετικά στην παρ. 2 του άρθρου 26, με τα τυπικά προσόντα που προβλέπονται στον Οργανισμό της Αρχής, και με τα κριτήρια επιλογής προϊσταμένων του άρθρου 85 του Υπαλληλικού Κώδικα, κατά το μέρος που δεν ρυθμίζεται διαφορετικά στην παρ. 3 του άρθρου 26, και κατά παρέκκλιση της διαδικασίας που προβλέπεται στον Υπαλληλικό Κώδικα.

Στις ίδιες ως άνω διατάξεις επίσης προβλέπεται ρητά ότι με απόφαση του Διοικητή, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, καθορίζεται η

διαδικασία επιλογής προϋσταμένων και (υπευθύνων) Αυτοτελών Γραφείων, τα αρμόδια συμβούλια αξιολόγησης των υποψηφιοτήτων, τα κριτήρια αξιολόγησής τους, τα ειδικότερα θέματα που διέπουν τη διαδικασία, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια.

Η δε επιλογή και τοποθέτηση στις θέσεις ευθύνης γίνεται για θητεία ενός έτους που μπορεί να ανανεώνεται έως και δύο (2) φορές, μέχρι τη συμπλήρωση πλήρους θητείας τριών (3) ετών ή να διακόπτεται πριν τη λήξη της, με όμοια απόφαση και κύριο κριτήριο την επίτευξη των τεθέντων ποιοτικών και ποσοτικών στόχων, κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 27 του ν. 4389/2016).

Κατ' εφαρμογή της ανωτέρω εξουσιοδοτικής διάταξης της παρ. 1 του άρθρου 26 του ν. 4389/2016 (Α' 94), εκδόθηκε η με αριθ. πρωτ. ΔΔΑΔ Γ 1076146 ΕΞ 2021/03.09.2021 (Β' 4444, Β' 5292, Β' 2725) απόφαση του Διοικητή της ΑΑΔΕ, με την οποία καθορίστηκε η διαδικασία, τα όργανα και τα κριτήρια αξιολόγησης των υποψηφιοτήτων για την επιλογή Προϋσταμένων οργανικών μονάδων επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης, Διεύθυνσης, Υποδιεύθυνσης και Τμήματος των Υπηρεσιών της ΑΑΔΕ, καθώς και των Υπευθύνων Αυτοτελών Γραφείων αυτής.

Σύμφωνα με τα οριζόμενα στις διατάξεις των άρθρων 1 και 2 της ως άνω απόφασης, οι θέσεις ευθύνης προκηρύσσονται σε περιπτώσεις, όπως σύσταση νέας θέσης ευθύνης ή κένωση αυτής, λήξη θητείας, μη ανανέωση θητείας, παραίτηση ή αυτοδίκαιη αποχώρηση, μετάθεση μετακίνηση, προαγωγή ή απαλλαγή Προϋσταμένου από τα καθήκοντά του, καθώς και σε περιπτώσεις πρόωρης λήξης της θητείας ή υποχρεωτικής παύσης για τους αναφερόμενους στις παρ. 3 και 4 του άρθρου 27 του ν. 4389/2016 λόγους.

Η επιλογή των Προϋσταμένων οργανικών μονάδων της ΑΑΔΕ, καθώς και των Υπευθύνων Αυτοτελών Γραφείων, διενεργείται με απόφαση του Διοικητή της ΑΑΔΕ, μετά από απλή γνώμη των αρμοδίων Γνωμοδοτικών Συμβουλίων Επιλογής Προϋσταμένων, όπως αυτά ορίζονται στο άρθρο 3, και βασίζεται στην αντικειμενική εκτίμηση της καταλληλότητας του κάθε υποψηφίου, με βάση το αντίστοιχο εγκεκριμένο περίγραμμα θέσης εργασίας. Απαιτείται δε να έχει προηγηθεί η έκδοση από τον Διοικητή της ΑΑΔΕ μέσω της Διεύθυνσης Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΔΔΑΔ) πρόσκλησης εκδήλωσης ενδιαφέροντος πλήρωσης θέσεων ευθύνης.

Για την επιλογή Προϋσταμένων λαμβάνονται υπόψη τέσσερις (4) ομάδες κριτηρίων, όπως αυτές ορίζονται στο άρθρο 85 του Υπαλληλικού Κώδικα (ν. 3528/2007, Α' 26) και επαναλαμβάνονται στις διατάξεις της παρ. 3 του άρθρου 26 του ν. 4389/2016 (Α' 94), οι οποίες είναι: Α) Μοριοδότηση βάσει τυπικών, εκπαιδευτικών προσόντων και προσόντων επαγγελματικής κατάρτισης, Β) Μοριοδότηση βάσει εργασιακής εμπειρίας και άσκησης καθηκόντων ευθύνης, Γ)

Μοριοδότηση βάσει αξιολόγησης και Δ) Μοριοδότηση βάσει δομημένης συνέντευξης.

Η επεξεργασία των προσόντων των υποψηφίων και η αντίστοιχη μοριοδότηση των κριτηρίων επιλογής (Α), (Β) και (Γ), πλην της ομάδας (Δ), διενεργείται καταρχάς από τη (ΔΔΑΔ) και αποτυπώνεται στο Φύλλο Αξιολόγησης του υποψηφίου, το οποίο κοινοποιείται σε στον υποψήφιο για την υποβολή τυχόν ενστάσεων επί της μοριοδότησής του.

Ακολουθεί το στάδιο της δομημένης συνέντευξης ή/και της γραπτής εξέτασης (προκειμένου για πλήρωση θέσεων ευθύνης επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης, Διεύθυνσης και Υποδιεύθυνσης, η οποία προηγείται της συνέντευξης), όπου προκρίνονται οι δεκαπέντε (15) πρώτοι υποψήφιοι που συγκέντρωσαν την υψηλότερη συνολική βαθμολογία των ως άνω (Α), (Β) και (Γ) ομάδων κριτηρίων και συντάσσεται σχετικός πίνακας από τη ΔΔΑΔ, ο οποίος οριστικοποιείται με απόφαση του Συμβουλίου.

Τη δομημένη συνέντευξη διενεργεί το αρμόδιο Γνωμοδοτικό Συμβούλιο, βάσει των αρχών της αξιοκρατίας, της αμεροληψίας και της ισότιμης μεταχείρισης των υποψηφίων, το οποίο, πριν τη διεξαγωγή της, αποφασίζει για το γενικό πλαίσιο εντός του οποίου θα διεξαχθεί, το είδος και τον αριθμό των ερωτήσεων ανά θεματική ενότητα, τη χρονική διάρκεια της συνέντευξης, την καταγραφή των ερωτήσεων, οι οποίες πρέπει να είναι όμοιες ή παρεμφερείς για το σύνολο των υποψηφίων, καθώς και τα θέματα των υποθετικών σεναρίων. Σκοπός της δομημένης συνέντευξης είναι να διαμορφώσει το Συμβούλιο γνώμη για την προσωπικότητα, την ικανότητα και την καταλληλότητα του υποψηφίου για την άσκηση των καθηκόντων της θέσης ευθύνης για την οποία κρίνεται.

Για τον λόγο αυτό η συνέντευξη αφορά τόσο σε θέματα σχετικά με το αντικείμενο του φορέα και τις αρμοδιότητες των οργανωτικών μονάδων που σχετίζονται με την προκηρυσσόμενη θέση, σε συνάρτηση με τις δεξιότητες και τα προσόντα του υποψηφίου και το περίγραμμα της προκηρυσσόμενης θέσης ευθύνης, όσο και στην αξιολόγηση των διοικητικών ικανοτήτων του υποψηφίου να προγραμματίζει, να συντονίζει, να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες, να λαμβάνει αποτελεσματικές αποφάσεις και να διαχειρίζεται κρίσεις.

Λαμβάνονται δηλαδή υπόψη όχι μόνο τα στοιχεία του προσωπικού μητρώου του υπαλλήλου, η αίτηση υποψηφιότητας, το βιογραφικό του σημείωμα και το περίγραμμα της προκηρυσσόμενης θέσης ευθύνης, αλλά και οι επικοινωνιακές του δεξιότητες, η ικανότητα διαχείρισης χρόνου, τα χαρακτηριστικά ηγεσίας, ιδίως υπό συνθήκες πίεσης, η ικανότητα συντονισμού ομάδων εργασίας και η δημιουργικότητά του, τα οποία και μοριοδοτούνται.

Σημειώνεται ότι δυνάμει της παρ. 1 του άρθρου 4 του ν. 4915/2022 (Α' 63) τροποποιήθηκε η παρ. 3 του άρθρου 85 του Υπαλληλικού Κώδικα (ν. 3528/2007, Α' 26) και προστέθηκε νέο εδάφιο στο εν λόγω άρθρο για την περίπτωση που υποψήφιος λαμβάνει τελική μοριοδότηση στη δομημένη συνέντευξη μικρότερη του 500. Σύμφωνα με το άρθρο αυτό, σε περίπτωση που υποψήφιος λαμβάνει τελική μοριοδότηση στη συνέντευξη μικρότερη του πεντακόσια (500) κατά τα οριζόμενα σε αυτό, αποκλείεται από την περαιτέρω διαδικασία ανεξαρτήτως από τον συνολικό αριθμό μορίων που συγκεντρώνει σύμφωνα με την παρ. 4 και δεν συμπεριλαμβάνεται στον οικείο πίνακα φθίνουσας σειράς κατάταξης που καταρτίζεται κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 86.

Μετά το πέρας της διαδικασίας το Συμβούλιο συντάσσει πρακτικό και καταρτίζει πίνακα κατάταξης υποψηφίων για κάθε προκηρυσσόμενη θέση κατά φθίνουσα σειρά βαθμολογίας, ο οποίος υπογράφεται από τον Πρόεδρο και τα μέλη αυτού και στη συνέχεια υποβάλλεται στον Διοικητή της Αρχής. Ο Διοικητής αποφασίζει οριστικά, αιτιολογώντας ειδικά την απόφασή του στην περίπτωση που διαφοροποιείται από τη γνώμη του Συμβουλίου και δεν προκρίνει για επιλογή τον πρώτο, ανά θέση, βάσει της σειράς κατάταξης του πίνακα. Στην περίπτωση αυτή, ο Διοικητής πριν την έκδοση της απόφασης επιλογής και τοποθέτησης, μπορεί να ζητήσει τη γραπτή γνώμη των αρμοδίων Προϊσταμένων για την καταλληλότητα του υποψηφίου που προκρίνεται προς επιλογή. Η δε απόφαση επιλογής και τοποθέτησης Προϊσταμένων, αναρτάται υποχρεωτικά στους ιστότοπους της ΑΑΔΕ και του «ΔΙΑΥΓΕΙΑ».

2. Ειδικότερα ως προς τις ανωτέρω ισχύουσες διατάξεις που διέπουν τη διαδικασία επιλογής των Προϊσταμένων στην ΑΑΔΕ αναφέρονται τα εξής:

ι. Από τις ανωτέρω διατάξεις προκύπτει ότι η επιλογή των Προϊσταμένων στην ΑΑΔΕ διενεργείται βάσει ενός μικτού συστήματος μοριοδότησης των προσόντων των υποψηφίων, το οποίο διασφαλίζει τη διαμόρφωση μιας συνολικής εικόνας για την καταλληλότητα, τα προσόντα, τις δεξιότητες και τις ικανότητες των υποψηφίων και το οποίο περιλαμβάνει εν μέρει μαθηματικό υπολογισμό και εν μέρει κρίση και αξιολόγηση των υποψηφίων από το αρμόδιο Γνωμοδοτικό Συμβούλιο. Με το σύστημα δηλαδή αυτό επιτυγχάνεται η επιλογή και τοποθέτηση σε θέσεις ευθύνης προσώπων που είναι κατάλληλα να διαχειριστούν τις αυξημένες απαιτήσεις των θέσεων αυτών και μάλιστα σε έναν κρίσιμο και νευραλγικό τομέα, όπως είναι αυτός των δημοσίων εσόδων.

Για τον λόγο αυτό και με στόχο την καλύτερη, αποτελεσματικότερη και αποδοτικότερη λειτουργία των υπηρεσιών της ΑΑΔΕ, ο ίδιος ο νόμος, κατά τα ανωτέρω, παρέχει στην Αρχή το δικαίωμα να διαφοροποιείται από την αναφερόμενη στον Υπαλληλικό Κώδικα διαδικασία επιλογής προϊσταμένων.

ii. Συγκεκριμένα στη διάταξη της παρ. 1 του άρθρου 26 του ν. 4389/2016, υφίσταται ρητή νομοθετική πρόβλεψη με την οποία δίνεται εξουσιοδότηση στη Διοίκηση να παρεκκλίνει από την αναφερόμενη στον Υπαλληλικό Κώδικα διαδικασία και με απόφασή της να ορίσει τα ειδικότερα τεχνικά και λεπτομερειακά ζητήματα της δικής της διαδικασίας.

Στο πλαίσιο συνεπώς της ανωτέρω νομοθετικής διάταξης και της προβλεπόμενης σε αυτή νόμιμης παρέκκλισης από την οριζόμενη στον Υπαλληλικό Κώδικα διαδικασία, υφίσταται νόμιμη διαφοροποίηση ως προς την πρόβλεψη γνωμοδοτικού σταδίου, ως ουσιώδους τύπου της διαδικασίας επιλογής και τοποθέτησης των Προϊσταμένων.

iii. Επίσης, η προβλεπόμενη, στο άρθρο 2 της ως άνω με αριθ. πρωτ. ΔΔΑΔ Γ 1076146 ΕΞ 2021/03.09.2021 απόφασης, δυνατότητα απόκλισης του αποφασίζοντος οργάνου (εν προκειμένω του Διοικητή της ΑΑΔΕ) από τη διατυπωθείσα γνώμη του γνωμοδοτικού οργάνου (εν προκειμένω των Γνωμοδοτικών Συμβουλίων), προβλέπεται στον ίδιο τον νόμο και συγκεκριμένα στην παρ. 2 του άρθρου 20 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας (ν. 2690/1999 - Α' 45), όπου αποτυπώνονται οι γενικές διοικητικές αρχές που διέπουν τη γνωμοδοτική διαδικασία. Σύμφωνα με τη διάταξη αυτή, το όργανο που έχει την αποφασιστική αρμοδιότητα δεν μπορεί να εκδώσει πράξη με περιεχόμενο διαφορετικό από αυτό της σύμφωνης γνώμης ή της πρότασης. Η μη αποδοχή της θετικής σύμφωνης γνώμης ή της πρότασης, καθώς και η απόκλιση από την απλή γνώμη, πρέπει να αιτιολογούνται ειδικώς.

Συνεπώς, σύμφωνα με τις ανωτέρω διατάξεις, στην περίπτωση που το αποφασιστικό όργανο, ήτοι ο Διοικητής, διαφοροποιείται από τη γνώμη του Συμβουλίου και δεν προκρίνει για επιλογή τον πρώτο στη σειρά κατάταξης του πίνακα, πρέπει να αιτιολογήσει ειδικά την απόφαση του, λαμβάνοντας υπόψη κάθε στοιχείο του προσωπικού μητρώου του υποψηφίου το οποίο συνδέεται με την άρτια επαγγελματική κατάρτιση, τις επιστημονικές γνώσεις, τη δραστηριότητα στην υπηρεσία, την ικανότητα ανάληψης πρωτοβουλιών και ευθυνών, την ευχέρεια προγραμματισμού και συντονισμού και την ικανότητα παρακίνησης των υφισταμένων για την επίτευξη των στόχων και γενικότερα όλα εκείνα τα στοιχεία που συντελούν στην ύπαρξη βεβαιότητας για την καταλληλότητα του τελικώς επιλεγέντος υποψηφίου.

iv. Επιπλέον, ως εγγύηση τήρησης των συνταγματικών αρχών της ισότητας, της αξιοκρατίας και της διαφάνειας, οι ως άνω διατάξεις προβλέπουν τη σύνταξη από το Γνωμοδοτικό Συμβούλιο πρακτικού για την ενώπιόν του διεξαγόμενη προφορική συνέντευξη των υποψηφίων, στο οποίο αναφέρεται, έστω συνοπτικά, το περιεχόμενο της συνέντευξης με μνεία των ερωτήσεων και των απαντήσεων, καθώς και εξατομικευμένη για κάθε υποψήφιο κρίση ως προς την αξιολόγηση της παρουσίας του, της προσωπικότητάς του και της εν γένει ικανότητάς του να ασκεί καθήκοντα Προϊσταμένου που απαιτούν, ιδίως, ευχέρεια προγραμματισμού, συντονισμού, ανάληψης πρωτοβουλιών, λήψης αποτελεσματικών αποφάσεων και διαχείρισης κρίσεων. Προβλέπεται δε η

χορήγηση αντιγράφου των πρακτικών στους αποδεικνύοντες άμεσο έννομο συμφέρον μετά από αίτησή τους, ενώ έως την καθαρογραφή τους μπορεί να χορηγείται στους ενδιαφερόμενους βεβαίωση των οριστικών πινάκων κατάταξης κατά φθίνουσα σειρά.

Συνεπώς, με τη σύνταξη του ανωτέρω πρακτικού συνέντευξης των υποψηφίων, αφενός εξασφαλίζονται οι προϋποθέσεις αμερόληπτης και αξιοκρατικής κρίσης και αφετέρου καθίσταται γνωστή στους υποψηφίους και ελέγξιμη από τον ακυρωτικό δικαστή, κατά το άρθρο 20 παρ. 1 του Συντάγματος (δικαίωμα παροχής έννομης προστασίας), η αξιολόγηση των υποψηφίων από το αρμόδιο Γνωμοδοτικό Συμβούλιο κατά τη διαδικασία της συνέντευξης.

ν. Σχετικά με τους όρους δημοσίευσης των στοιχείων της διαδικασίας σημειώνεται ότι η ανακοίνωση των στοιχείων του προσωπικού μητρώου των συνυποψηφίων που επιλέχτηκαν για θέση Προϊσταμένου, τα οποία περιέχονται στα πρακτικά του υπηρεσιακού συμβουλίου για την επιλογή Προϊσταμένων οργανικών μονάδων σε άλλον υποψήφιο είναι νόμιμη μόνο εφόσον συντρέχουν συγκεκριμένες προϋποθέσεις (σχετ. η με αριθ. 75/2011 απόφαση της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα).

Σε κάθε δε περίπτωση τα προσωπικά δεδομένα που θα χορηγηθούν στον αιτούντα για να προσβάλει τη σχετική απόφαση (ένσταση, αίτησης ακύρωσης), θα πρέπει να είναι πρόσφορα, συναφή και αναγκαία για την υποστήριξη της ένστασης/αίτησης ακύρωσης και να αποτελούν πρόσφορο μέσο για την επίτευξη του επιδιωκόμενου αποτελέσματος. Κάθε επεξεργασία προσωπικών δεδομένων που γίνεται πέραν του επιδιωκόμενου σκοπού ή η οποία δεν είναι πρόσφορη και αναγκαία για την επίτευξή του δεν είναι νόμιμη (άρθρο 5 του ΓΚΠΔ, σχετ. η Γνμδ ΝΣΚ 393/2014).

Συνεπώς, η Διοίκηση χορηγεί κατά τα ανωτέρω στοιχεία που αφορούν στη διαδικασία επιλογής (αποσπάσματα πρακτικών, αποσπάσματα των πινάκων κατάταξης υποψηφίων κλπ) σε αυτούς που αποδεικνύουν άμεσο έννομο συμφέρον και ιδίως στους συνυποψήφιους υπαλλήλους που μετείχαν στην ίδια πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος, μετά από σχετική αίτησή τους.

vi. Δεδομένου ότι η ΑΑΔΕ αποτελεί έναν φορέα που είναι στελεχωμένος κυρίως με υπαλλήλους νεότερους ηλικιακά και υπερπροσόντούχους (κατόχους μεταπτυχιακών τίτλων, διδακτορικών διπλωμάτων, αποφοίτους της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης) αλλά ταυτόχρονα διαθέτει και υπαλλήλους με σημαντική εργασιακή εμπειρία που έχουν συμβάλλει ουσιαστικά στην επίτευξη των στόχων της και στην επιτυχημένη λειτουργία της, οι όποιες ρυθμίσεις ή και διαφοροποιήσεις θεσπίζονται με νόμο ή κανονιστικές αποφάσεις και αφορούν, μεταξύ άλλων, και τον τρόπο επιλογής σε θέσεις ευθύνης ως αποκλειστικό σκοπό έχουν να διασφαλισθεί η τοποθέτηση στις θέσεις αυτές των πλέον κατάλληλων και ικανών υπαλλήλων.

Με τις διατάξεις αυτές, επομένως, καθίσταται δυνατή η διεκδίκηση θέσεων ευθύνης και από υπαλλήλους που μπορεί να μην διαθέτουν πληθώρα τυπικών

προσόντων, αλλά διαθέτουν, την πολύ σημαντική για τη λειτουργία ενός σύγχρονου φορέα, εργασιακή και διοικητική εμπειρία, η οποία όμως δεν μοριοδοτείται με την ίδια βαρύτητα με τα τυπικά, εκπαιδευτικά προσόντα και τα προσόντα επαγγελματικής κατάρτισης και ενισχύεται η δυνατότητα αξιοποίησης του καλύτερου και κατάλληλου διαθέσιμου στελεχιακού δυναμικού της Αρχής.

Οι σύγχρονες ανάγκες, το σύνθετο εργασιακό περιβάλλον και η απαίτηση για αποδοτική και αποτελεσματική εργασία προσανατολισμένη στην επίτευξη των στόχων και στην παροχή υψηλής ποιότητας υπηρεσιών, καθιστούν απαραίτητη την ύπαρξη στα πρόσωπα που καταλαμβάνουν θέσεις ευθύνης, ουσιαστικών ικανοτήτων και ιδιαίτερων δεξιοτήτων, όπως το ομαδικό πνεύμα, η αποτελεσματική επικοινωνία, η προσαρμοστικότητα, η στρατηγική σκέψη, η ικανότητα διαχείρισης ομάδας, η γνώση τεχνικών αποτελεσματικής λειτουργίας των υπηρεσιών, η καινοτομία, η κριτική σκέψη, η υπευθυνότητα, η αποτελεσματική διοίκηση. Προσόντα και ικανότητες απαραίτητα για την ομαλή, αποτελεσματική και αποδοτική λειτουργία των υπηρεσιών η ύπαρξη των οποίων δεν διασφαλίζεται από μόνη την ύπαρξη αυξημένων τυπικών και εκπαιδευτικών προσόντων.

Ζητούμενο, άλλωστε, ενός δυναμικού και σύγχρονου δημόσιου φορέα είναι η καλύτερη δυνατή λειτουργία του, η επίτευξη των στόχων του και η διασφάλιση της προστασίας των συμφερόντων του Δημοσίου, που επιτυγχάνεται μέσω της ορθής, αποδοτικής και αποτελεσματικής λειτουργίας των υπηρεσιών του, προαπαιτούμενο της οποίας είναι και η κάλυψη των θέσεων ευθύνης από στελέχη που διαθέτουν την απαραίτητη εργασιακή εμπειρία και ένα συνδυασμό δεξιοτήτων και ικανοτήτων, η ύπαρξη των οποίων δεν διασφαλίζεται μόνο από την κατοχή ή το πλήθος των τυπικών και εκπαιδευτικών τους προσόντων.

Από τα ανωτέρω συνεπώς καθίσταται σαφές ότι οι επιλογές των Προϊσταμένων των οργανικών μονάδων της ΑΑΔΕ λαμβάνουν χώρα σύμφωνα με την προαναφερθείσα νόμιμη διοικητική διαδικασία τηρουμένων των συνταγματικών αρχών της ισότητας, της αξιοκρατίας και της διαφάνειας, με στόχο την πλήρωση των θέσεων ευθύνης από κατάλληλα στελέχη, τα οποία διαθέτουν τα απαραίτητα ουσιαστικά προσόντα, τις ικανότητες και τις δεξιότητες (διοικητικές και διαχείρισης κρίσεων), για να ανταποκριθούν στα καθήκοντά τους και στις αυξημένες απαιτήσεις των θέσεων αυτών, ιδίως όταν πρόκειται για θέσεις σε φορείς που δραστηριοποιούνται σε τομείς αιχμής για τη δημόσια διοίκηση, όπως είναι η ΑΑΔΕ, συμβάλλοντας έτσι στον εκσυγχρονισμό και τη βελτίωση των υπηρεσιών και στην ομαλή, αποτελεσματική και αποδοτική λειτουργία τους.

ΜΕ ΕΝΤΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΗ
Η Προϊσταμένη της Διεύθυνσης Επικοινωνίας
Γεωργία Τσέτσου