



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, 15/11/2024 - 10:11
Αριθ. Πρωτ.: ΔΕΠΙΚ 1129728
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. 2541/04.09.2024 αναφορά κοινοβουλευτικού ελέγχου με θέμα: «Αίτημα της Ένωσης Αποφοίτων της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης να ισχύσουν αξιοκρατικά κριτήρια στην κατάληψη θέσεων ευθύνης στην Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων (ΑΑΔΕ)»

Σχετ: Το με αρ. πρωτ. 125730 ΕΞ 2024/ΥΠΕΘΟΟ 04.09.2024 έγγραφο του Γραφείου Νομικών και Κοινοβουλευτικών Θεμάτων

Σε απάντηση στη με αρ. πρωτ. 2541/04.09.2024 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:

I. Ως προς τη διαδικασία προκήρυξης και πλήρωσης των θέσεων ευθύνης της ΑΑΔΕ:

1. Με τις διατάξεις του άρθρου 26 του ν. 4389/2016 (Α' 94, ιδρυτικός νόμος της ΑΑΔΕ) ρυθμίζονται τα θέματα που αφορούν στην επιλογή και την αξιολόγηση των Προϊσταμένων της ΑΑΔΕ, στην παρ. 1 του οποίου 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.

Επίσης στις ίδιες διατάξεις ορίζεται ρητά ότι με απόφαση του Διοικητή που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, καθορίζεται η διαδικασία επιλογής προϊσταμένων 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 Προϊσταμένων οργανικών μονάδων επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης, Διεύθυνσης, Υποδιεύθυνσης και Τμήματος των Υπηρεσιών της ΑΑΔΕ, καθώς και των Υπευθύνων Αυτοτελών Γραφείων αυτής.

Κατά τα οριζόμενα στις διατάξεις των άρθρων 1 και 2 της ως άνω απόφασης, οι θέσεις ευθύνης προκηρύσσονται σε περιπτώσεις, όπως η σύσταση νέας θέσης ευθύνης ή η κένωση αυτής, η λήξη θητείας, η μη ανανέωση θητείας, η παραίτηση ή η αυτοδίκαιη αποχώρηση, η μετάθεση, η μετακίνηση, η προαγωγή ή η απαλλαγή Προϊσταμένου 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 Προϊσταμένων των οργανικών μονάδων της ΑΑΔΕ, καθώς και των Υπευθύνων των Αυτοτελών Γραφείων, διενεργείται με απόφαση του Διοικητή της ΑΑΔΕ, μετά από απλή γνώμη των αρμοδίων Γνωμοδοτικών Συμβουλίων Επιλογής Προϊσταμένων και βασίζεται στην αντικειμενική εκτίμηση της καταλληλότητας του κάθε υποψηφίου, με βάση το αντίστοιχο εγκεκριμένο περίγραμμα θέσης εργασίας.

Απαιτείται να έχει προηγηθεί πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος πλήρωσης θέσεων ευθύνης, που εκδίδεται από τον Διοικητή της ΑΑΔΕ μέσω της Διεύθυνσης Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΔΔΑΔ) και η οποία αναρτάται στην ιστοσελίδα του «ΔΙΑΥΓΕΙΑ» και της ΑΑΔΕ (www.aade.gr).

Για την επιλογή των Προϊσταμένων 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.

Την επεξεργασία των προσόντων του υποψηφίου και την αντίστοιχη μοριοδότηση των κριτηρίων επιλογής (Α), (Β) και (Γ), πλην της ομάδας (Δ) δομημένη συνέντευξη, διενεργεί καταρχάς η ΔΔΑΔ και αποτυπώνεται στο Φύλλο Αξιολόγησης του υποψηφίου, το οποίο κοινοποιείται σε αυτόν για την υποβολή τυχόν ενστάσεων επί της μοριοδότησής του.

Στο 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), που ακολουθεί, 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.

Η δομημένη συνέντευξη διενεργείται από το αρμόδιο Γνωμοδοτικό Συμβούλιο με βάση τις αρχές 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 για 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 δε 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.

Στο πλαίσιο αυτό λαμβάνονται 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.

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 οποίος αποφασίζει οριστικά. 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 συνεπώς, προκύπτει ότι η επιλογή των Προϊσταμένων των οργανικών μονάδων της ΑΑΔΕ διενεργείται βάσει ενός μικτού συστήματος μοριοδότησης των προσόντων των υποψηφίων, που περιλαμβάνει εν μέρει μαθηματικό υπολογισμό και εν μέρει κρίση και αξιολόγηση των υποψηφίων από το αρμόδιο Γνωμοδοτικό Συμβούλιο.

Ουσιαστικά πρόκειται για ένα σύστημα το οποίο δίνει τη δυνατότητα στον εξεταστή να διαμορφώσει μια συνολική εικόνα για τα προσόντα, τις δεξιότητες και τις ικανότητες των υποψηφίων, οδηγώντας στην 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 δε αυτό και με σκοπό την καλύτερη, αποτελεσματικότερη και αποδοτικότερη λειτουργία των υπηρεσιών της, ο ίδιος ο νόμος παρέχει, κατά τα ανωτέρω, στην ΑΑΔΕ το δικαίωμα να διαφοροποιείται από την αναφερόμενη στον Υπαλληλικό Κώδικα διαδικασία επιλογής προϊσταμένων.

ii. Ειδικότερα στην παρ. 1 του άρθρου 26 του ν. 4389/2016 υφίσταται ρητή νομοθετική πρόβλεψη με την οποία εξουσιοδοτείται ο Διοικητής της ΑΑΔΕ να

καθορίζει με την έκδοση σχετικής απόφασης τη διαδικασία επιλογής Προϊσταμένων 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.

Νομίμως συνεπώς και εντός των ορίων που θέτει η ως άνω εξουσιοδοτική διάταξη, με την ως άνω απόφαση καθορίζεται, μεταξύ άλλων, ο αριθμός των προκρινόμενων στη δομημένη συνέντευξη υποψηφίων, ορίζοντας ότι σε αυτή προκρίνονται οι δεκαπέντε (15) πρώτοι που συγκέντρωσαν την υψηλότερη συνολική βαθμολογία ως προς τα τυπικά τους προσόντα, καθώς και η υποχρεωτική γνωμοδοτική διαδικασία ως ουσιώδης τύπος της όλης διαδικασίας επιλογής και τοποθέτησης των Προϊσταμένων των οργανικών μονάδων της ΑΑΔΕ. Ρυθμίσεις οι οποίες σε κάθε περίπτωση αποσκοπούν και συμβάλλουν στη διασφάλιση της καλύτερης δυνατής λειτουργίας του φορέα και στην προστασία και διασφάλιση του δημοσίου συμφέροντος.

Δεδομένου δε 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 ουσιωδώς στην επίτευξη των στόχων του και στην επιτυχημένη λειτουργία του, 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 συνεπώς καθίσταται δυνατή η διεκδίκηση θέσεων ευθύνης και από υπαλλήλους που μπορεί να μην διαθέτουν πληθώρα τυπικών και εκπαιδευτικών 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.

II. Ως προς την ειδική αιτιολογία καθώς και τη διάταξη της παρ. 1 του άρθρου 4 του ν. 4915/2022:

1. Σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 2 της ως άνω με αριθ. πρωτ. ΔΔΑΔ Γ 1076146 ΕΞ 2021/03.09.2021 απόφασης, μετά το πέρας της διαδικασίας της συνέντευξης, το αρμόδιο Συμβούλιο καταρτίζει πίνακα κατάταξης υποψηφίων για κάθε προκηρυσσόμενη θέση αρμοδιότητάς του κατά φθίνουσα σειρά βαθμολογίας, τον οποίο υπογράφει ο Πρόεδρος και τα μέλη αυτού και στη συνέχεια υποβάλλεται στον Διοικητή της ΑΑΔΕ, ο οποίος και αποφασίζει οριστικά, αιτιολογώντας ειδικά την απόφασή του στην περίπτωση όπου διαφοροποιείται από τη γνώμη του συμβουλίου και δεν προκρίνει για επιλογή τον πρώτο, ανά θέση, βάσει της σειράς κατάταξης του πίνακα. Στην περίπτωση δε 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 ως άνω 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 στις διατάξεις της 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, κατά 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, αιτιολογεί ειδικά την απόφασή 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.

2. Ως προς τη μοριοδότηση της συνέντευξης και την περίπτωση αποκλεισμού από την περαιτέρω διαδικασία σημειώνεται ότι με τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 4 του ν. 4915/2022 (Α' 63) και του άρθρου 53 του ν. 4954/2022 (Α' 136) τροποποιήθηκε η παρ. 3 του άρθρου 85 του ν. 3528/2007 (Α' 26) και προστέθηκε νέο εδάφιο για την περίπτωση που υποψήφιος λαμβάνει τελική μοριοδότηση στη δομημένη συνέντευξη μικρότερη του 500.

Σύμφωνα με τη διάταξη αυτή, η τελική μοριοδότηση της συνέντευξης κάθε υποψηφίου προκύπτει από τον μέσο όρο των βαθμών των μελών του αρμόδιου Συμβουλίου. Σε περίπτωση που υποψήφιος λαμβάνει τελική μοριοδότηση στη συνέντευξη μικρότερη του πεντακόσια (500) κατά τα οριζόμενα στις διατάξεις αυτές, αποκλείεται από την περαιτέρω διαδικασία ανεξάρτητα 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.

Βάσει και της αιτιολογικής έκθεσης του ν. 4915/2022, η ως άνω ρύθμιση του Υπαλληλικού Κώδικα προβλέπει ελάχιστη επίδοση για τη συνέχεια της διαδικασίας συνέντευξης και αποκλεισμό του υποψηφίου από την περαιτέρω διαδικασία επιλογής, στην περίπτωση που λάβει στη συνέντευξη τελική μοριοδότηση μικρότερη του 500, προκειμένου να διασφαλίζεται η καταλληλότητα του υπαλλήλου που είναι υποψήφιος για κατάληψη θέσης ευθύνης.

Η δομημένη συνέντευξη συνιστά ένα σημαντικό και απαραίτητο εργαλείο προκειμένου να διαπιστωθούν τόσο οι επιχειρησιακές γνώσεις του υπαλλήλου, όσο και οι επικοινωνιακές του δεξιότητες, οι ηγετικές του ικανότητες κλπ, και για τον λόγο αυτό απαιτείται ο υποψήφιος να συγκεντρώνει τουλάχιστον τη βάση κατά την τελική μοριοδότηση.

Οι εν λόγω διατάξεις ουσιαστικά αποτυπώνουν τις σύγχρονες εργασιακές απαιτήσεις και το σύγχρονο μοντέλο διοίκησης, το οποίο δίνει έμφαση στις εργασιακές δεξιότητες των υπαλλήλων και στοχεύει στην επιλογή σε θέσεις ευθύνης των καταλληλότερων προσώπων με βάση τις πραγματικές τους ικανότητες και δεξιότητες.

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.

3. Ειδικότερα, σε συνέχεια των ανωτέρω, στην ΑΑΔΕ από 01.01.2017 έως 24.03.2022 (ημερομηνία θέσης σε ισχύ του άρθρου 4 του ν.4915/2022, δυνάμει του οποίου υποψήφιος αποκλείεται από την περαιτέρω διαδικασία αν δεν συγκεντρώσει την απαιτούμενη μοριοδότηση στο στάδιο της συνέντευξης), από τις συνολικά 524 θέσεις Προϊσταμένων που πληρώθηκαν με τις διαδικασίες επιλογής και τοποθέτησης, έχουν πληρωθεί με ειδική αιτιολογία οι 49 θέσεις, δηλαδή ποσοστό 9,3%.

Από δε τις 25.03.2024 έως τις 25.09.2024, από τις 545 θέσεις Προϊσταμένων που πληρώθηκαν με τις διαδικασίες επιλογής και τοποθέτησης, με ειδική αιτιολογία έχουν πληρωθεί 9 θέσεις, ήτοι ποσοστό 1,6 %.

Επίσης, από το σύνολο των 1.399 υποψηφίων που προσήλθαν στο στάδιο της δομημένης συνέντευξης, μετά από προσκλήσεις εκδήλωσης ενδιαφέροντος που εκδόθηκαν από τις 25.03.2022 (μετά την εφαρμογή της ως άνω διάταξης) έως τις 25.09.2024, το ποσοστό των υποψηφίων υπαλλήλων που δεν συγκέντρωσαν τη βάση κατά την τελική μοριοδότηση και αποκλείστηκαν από την περαιτέρω διαδικασία σύμφωνα με τα ως άνω αναφερόμενα, ανέρχεται σε 12,6%, ενώ, στο ίδιο πλήθος υποψηφίων και για το ίδιο χρονικό διάστημα, το ποσοστό των υπαλλήλων που δεν συγκέντρωσαν τη βάση και είχαν αυξημένα τυπικά προσόντα (απόφοιτοι ΕΣΔΔΑ ή/και κάτοχοι ενός διδακτορικού τίτλου, κάτοχοι περισσότερων του ενός μεταπτυχιακών διπλωμάτων) ανέρχεται σε 4,3%.

III. Ως προς τη δημοσίευση των στοιχείων των υποψηφίων και το δικαίωμα δικαστικής προστασίας:

Σύμφωνα με απόφαση της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (αρ. 75/2011), η ανακοίνωση των στοιχείων του προσωπικού μητρώου των συνυποψηφίων οι οποίοι επιλέχθηκαν για τη θέση του Προϊσταμένου, που περιέχονται στα πρακτικά υπηρεσιακού συμβουλίου για την επιλογή Προϊσταμένων οργανικών μονάδων σε άλλον υποψήφιο είναι νόμιμη χωρίς τη συγκατάθεσή τους με τις εξής σωρευτικές προϋποθέσεις:

α) Τα δεδομένα ζητούνται με τη νόμιμη διαδικασία, δηλαδή έγγραφη αίτηση και τεκμηρίωση υπέρτερου έννομου συμφέροντος, το οποίο συνίσταται στο δικαίωμα του αιτούντος να ασκήσει τα εκ του νόμου δικαιώματά του προσβολής των σχετικών αποφάσεων (πχ. υποβολή ένστασης, άσκηση αίτησης ακύρωσης κλπ). Η ύπαρξη υπέρτερου έννομου συμφέροντος προϋποθέτει επίσης ότι, ο αιτών υποβάλλει το αίτημά του εμπρόθεσμα, γεγονός που οφείλει να ελέγχει κάθε υπηρεσία πριν την ανακοίνωση των δεδομένων.

β) Η ανακοίνωση στοιχείων των συνυποψηφίων περιορίζεται στη χορήγηση των στοιχείων εκείνων μόνο που αποτέλεσαν τη βάση της αξιολόγησης των υποψηφίων για την κατάληψη των προς πλήρωση θέσεων.

γ) Τα στοιχεία που ανακοινώνονται δεν περιλαμβάνουν ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα (πλέον «δεδομένα ειδικών κατηγοριών»). Εάν όμως και τέτοια στοιχεία αποτέλεσαν τη βάση αξιολόγησης των υποψηφίων και υπήρξε σύγκριση των υποψηφίων και επί των στοιχείων αυτών, μπορεί να χορηγηθεί η άδεια στον υπεύθυνο επεξεργασίας να επιτρέψει την πρόσβαση στα στοιχεία αυτά σε κάθε κρινόμενο υποψήφιο που δεν επιλέχθηκε, προκειμένου να ασκήσει τα δικαιώματά του προσβολής της επιλογής άλλου συνυποψηφίου.

δ) Πριν την ανακοίνωση των στοιχείων των συνυποψηφίων στον αιτούντα πρέπει να ενημερώσει ο υπεύθυνος επεξεργασίας τα υποκείμενα των δεδομένων με κάθε πρόσφορο τρόπο.

Περαιτέρω, σύμφωνα με το άρθρο 5 του ΓΚΠΔ, για να είναι νόμιμη η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων πρέπει να διέπεται από συγκεκριμένες αρχές μεταξύ των οποίων και η αρχή της «ελαχιστοποίησης των δεδομένων» (αρχή αναλογικότητας). Σύμφωνα με την αρχή αυτή, τα δεδομένα που θα χορηγηθούν στον αιτούντα προκειμένου να ασκήσει το εκ του νόμου δικαίωμά του για προσβολή των σχετικών αποφάσεων (πχ. υποβολή ένστασης, άσκηση αίτησης ακύρωσης), θα πρέπει να είναι πρόσφορα, συναφή και αναγκαία για τους σκοπούς για τους οποίους χορηγούνται. Πρέπει δηλαδή τα δεδομένα αυτά να είναι απαραίτητα – χρήσιμα 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 (σχετ. η Γνμδ ΝΣΚ 393/2014).

Η Διοίκηση συνεπώς κατά τα ανωτέρω, χορηγεί στοιχεία που αφορούν στη διαδικασία επιλογής (αποσπάσματα πρακτικών, αποσπάσματα των πινάκων κατάταξης υποψηφίων κλπ) στους αποδεικνύοντες άμεσο έννομο συμφέρον και ιδίως των συνυποψηφίων υπαλλήλων που μετείχαν στην ίδια πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος, μετά από σχετική αίτησή τους.

Οι δε υποψήφιοι που δεν κατέλαβαν την επιδιωκόμενη θέση μπορούν να ασκήσουν το δικαίωμά τους για παροχή δικαστικής προστασίας, σύμφωνα με τα

οριζόμενα στο άρθρο 46 παρ. 1 και άρθρο 25 του ΠΔ 18/1989 (Α' 8), εφόσον θεωρούν ότι βλάπτονται από τη συγκεκριμένη απόφαση τοποθέτησης, ενώ πλήρη γνώση αυτής (γνώση του διατακτικού και της αιτιολογίας της) μπορεί να στοιχειοθετηθεί και με τη χορήγηση αντιγράφου του πρακτικού των συνεδριάσεων.

IV. Ως προς την τήρηση των πρακτικών:

Στην περ. α' παρ. 3 του άρθρου 3 της υπ' αριθ. πρωτ. ΔΔΑΔ Γ 1076146 ΕΞ 2021/03.09.2021 (Β' 4444) απόφασης του Διοικητή της ΑΑΔΕ ορίζεται ότι για τις συνεδριάσεις των Γνωμοδοτικών Συμβουλίων συντάσσεται πρακτικό, που υπογράφεται από τον Πρόεδρο, τα μέλη και τον γραμματέα του Συμβουλίου το συντομότερο δυνατόν και πάντως όχι πέραν του εξαμήνου.

Επίσης προβλέπεται ότι οι γνώμες και οι αποφάσεις των Γνωμοδοτικών Συμβουλίων, που διατυπώνονται σε πρακτικά, χορηγούνται σε όποιον αποδεικνύει άμεσο έννομο συμφέρον μετά από σχετική αίτησή τους. Έως δε την καθαρογραφή των πρακτικών μπορεί να χορηγείται στους ενδιαφερόμενους βεβαίωση των οριστικών πινάκων κατάταξης κατά φθίνουσα σειρά.

Αναφορικά με την τήρηση των πρακτικών σημειώνεται ότι στις διατάξεις του άρθρου 15 παρ. 4 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας (ν. 2690/1999, Α' 45) δεν προβλέπεται ρητά ο τρόπος κατάρτισης, η μέθοδος και η διαδικασία καταγραφής των πρακτικών των συνεδριάσεων.

Επίσης δεν υφίσταται καμία διάταξη που να επιβάλλει τη βιντεοσκόπηση ή μαγνητοφώνηση ως μέσο καταγραφής των συνεντεύξεων, ενώ ούτε στις διατάξεις του άρθρου 86 «Διαδικασία Επιλογής προϊσταμένων οργάνων μονάδων» του Υπαλληλικού Κώδικα (ν.3528/2007) προβλέπεται η βιντεοσκόπηση ή και μαγνητοφώνηση της διαδικασίας της δομημένης συνέντευξης.

Ακόμα δε και οι διατάξεις της υπό στοιχεία 429/2020 (Β' 850) ΚΥΑ, που εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση της παρ. 13 του άρθρου 14 του ν. 2690/1999, (Α' 45), προβλέπουν τη δυνατότητα των συλλογικών οργάνων να συνεδριάζουν και με τηλεδιάσκεψη (e:Presence.gov.gr), οι συνεδριάσεις των οποίων δύναται να καταγράφονται ηλεκτρονικά, με αποκλειστική ευθύνη των φορέων που χρησιμοποιούν την υπηρεσία αυτή, χωρίς να προβλέπεται όμως σχετική υποχρέωση.

Κατά τα ανωτέρω συνεπώς, δεν υφίσταται καμία υποχρέωση για τη Διοίκηση να καταγράφει ηλεκτρονικά τη διαδικασία της δομημένης συνέντευξης, ούτε προβλέπεται ρητά ο τρόπος κατάρτισης του πρακτικού συνεδριάσεων. Αντιθέτως το συλλογικό όργανο δύναται να προαποφασίσει τον πάγιο τρόπο κατάρτισης των πρακτικών του, που μπορεί να είναι και η στενογραφία, αυτοδεσμευόμενο ως προς αυτό σύμφωνα και με την αρχή της νομιμότητας.

Επίσης από τις ανωτέρω διατάξεις καθίσταται σαφές ότι για τη διεξαγωγή της προφορικής συνέντευξης των υποψηφίων ενώπιον του Γνωμοδοτικού Συμβουλίου συντάσσεται πρακτικό, ως εγγύηση της τήρησης των συνταγματικών αρχών της ισότητας και της αξιοκρατίας, απόσπασμα του οποίου χορηγείται στους έχοντες άμεσο έννομο συμφέρον μετά από σχετική αίτησή τους.

Κατά δε τη διοικητική πρακτική, οι Γραμματείς στη διάρκεια των συνεδριάσεων των Γνωμοδοτικών Συμβουλίων τηρούν χειρόγραφες σημειώσεις, οι οποίες στη συνέχεια καθαρογράφονται, το συντομότερο δυνατό και πάντως όχι πέραν του εξαμήνου, και βάσει αυτών συντάσσονται τα πρακτικά των συνεδριάσεων των Συμβουλίων.

Οι χειρόγραφες αυτές σημειώσεις των Γραμματέων δεν αποτελούν διοικητικά έγγραφα κατά την έννοια της διάταξης του άρθρου 5 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας, ούτε καταρτισμένα σχέδια διοικητικών εγγράφων, δεν διατηρούνται μετά τη σύνταξη και επικύρωση των πρακτικών συνεδριάσεων των Συμβουλίων και δεν χορηγούνται σε οιονδήποτε ενδιαφερόμενο.

Σημειώνεται επίσης ότι σε αντίθεση με τη μοριοδότηση των τυπικών και επαγγελματικών προσόντων των υποψηφίων, η μοριοδότηση της συνέντευξης δεν βασίζεται σε μαθηματικό υπολογισμό, αλλά επαφίεται στην κρίση και αξιολόγηση των μελών του αρμοδίου Γνωμοδοτικού Συμβουλίου που αποφαινεται για την εν γένει παρουσία του κάθε υποψηφίου κατά τη διάρκεια της συνέντευξης. Ως εκ τούτου ως ουσιώδης τύπος της όλης διαδικασίας επιβάλλεται η σύνταξη πρακτικού για την ενώπιον του Γνωμοδοτικού Συμβουλίου διεξαγόμενη προφορική συνέντευξη.

Στο εν λόγω πρακτικό πρέπει να αναφέρεται, έστω συνοπτικά, το περιεχόμενο της συνέντευξης με μνεία των ερωτήσεων που υπέβαλαν τα μέλη του Συμβουλίου και των απαντήσεων που δόθηκαν από τους υποψήφιους. Τα δε μέλη του Συμβουλίου πρέπει να εκφέρουν εξατομικευμένη κρίση για κάθε υποψήφιο ως προς την αξιολόγηση της παρουσίας του και, ειδικότερα, για την προσωπικότητά του και την εν γένει ικανότητά του να ασκεί καθήκοντα Προϊσταμένου.

Με τη σύνταξη του πρακτικού συνέντευξης των υποψηφίων αφενός διασφαλίζονται οι προϋποθέσεις αμερόληπτης και αξιοκρατικής κρίσης και αφετέρου καθίσταται γνωστή στους υποψήφιους και ελέγξιμη από τον δικαστή (κατά το άρθρο 20 παρ.1 του Συντάγματος) η αξιολόγηση των υποψηφίων από το αρμόδιο Γνωμοδοτικό Συμβούλιο κατά τη διαδικασία της συνέντευξης (ΣτΕ 148/2011 Γ Τμ.7μ), σκοπός ο οποίος εξυπηρετείται ήδη με τον υφιστάμενο τρόπο τήρησης των πρακτικών.

V. Από τα ανωτέρω συνεπώς καθίσταται σαφές ότι οι επιλογές των Προϊσταμένων των οργανικών μονάδων της ΑΑΔΕ πραγματοποιούνται σύμφωνα με την προαναφερθείσα νόμιμη διοικητική διαδικασία, κατ' εφαρμογή 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