



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ



ΑΑΔΕ

Ανεξάρτητη Αρχή
Δημοσίων Εσόδων

**ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ Γ - ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ**

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

Αθήνα, 11/12/2024 - 15:56
Αριθ. Πρωτ.: ΔΕΠΙΚ 1141399
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. 2861/26.09.2024 αναφορά κοινοβουλευτικού ελέγχου με θέμα: «Επιστολή Συλλόγου Εργαζομένων ΔΟΥ Ανατολικής Κρήτης – Κατάργηση Τοπικών ΔΟΥ και Ζήτημα Διαφάνειας στις Επιλογές Προϊσταμένων της ΑΑΔΕ»

Σχετ: Το με αρ. πρωτ. 139044 ΕΞ 2024/ΥΠΕΘΟΟ 26.09.2024 έγγραφο του Γραφείου Νομικών και Κοινοβουλευτικών Θεμάτων

Σε απάντηση στη με αρ. πρωτ. 2861/26.09.2024 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 την οργάνωση και λειτουργία των υπηρεσιών της ΑΑΔΕ:

1. Η ΑΑΔΕ συνιστά έναν πρότυπο και διαρκώς εξελισσόμενο φορέα διασφάλισης των δημοσίων εσόδων η ΑΑΔΕ, ο οποίος προβαίνει σύμφωνα και με το στρατηγικό της σχέδιο, σε όλες τις απαραίτητες ενέργειες, βελτιώσεις και προσαρμογές προκειμένου να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά τις σύγχρονες προκλήσεις και απαιτήσεις, μετά από προηγούμενη εκτίμηση, ανάλυση και αξιολόγηση των σχετικών αναγκών, με στόχο την καλύτερη, αποτελεσματικότερη και αποδοτικότερη λειτουργία των υπηρεσιών της και τη συνεχή βελτίωση της εξυπηρέτησης των φορολογουμένων.

2. Αποτελεί βασική επιδίωξη της ΑΑΔΕ η λειτουργία των υπηρεσιών της με τρόπο ώστε να επιτυγχάνεται η ενίσχυση της φορολογικής συμμόρφωσης, η θεμελίωση σχέσης εμπιστοσύνης με τους φορολογούμενους και η καταπολέμηση των φαινομένων φοροδιαφυγής, φοροαποφυγής, διαφθοράς και λαθρεμπορίου, οπουδήποτε και εάν αυτά εκδηλώνονται, με απώτερο στόχο την αύξηση των δημοσίων εσόδων, τη βελτίωση των μεγεθών της οικονομίας και την προστασία του δημοσίου συμφέροντος.

3. Στο πλαίσιο συνεπώς αυτό, η δομή και η λειτουργία των υπηρεσιών της ΑΑΔΕ, στις οποίες εντάσσονται και οι υπηρεσίες της Φορολογικής Διοίκησης, μελετάται και αξιολογείται διαρκώς, προκειμένου να εντοπίζονται εγκαίρως οι υφιστάμενες οργανωτικές και λειτουργικές ανάγκες και να πραγματοποιούνται, όπου απαιτείται, οι απαραίτητες οργανωτικές παρεμβάσεις, ώστε οι υπηρεσίες να προσαρμόζονται στις συνθήκες του εσωτερικού και εξωτερικού περιβάλλοντος και στις σύγχρονες απαιτήσεις και να διασφαλίζεται έτσι η καλύτερη δυνατή λειτουργία αυτών και του φορέα γενικότερα.

Οι αποφάσεις δε αυτές λαμβάνονται μετά από σχετική μελέτη, με γνώμονα την αναβάθμιση και τον εκσυγχρονισμό της λειτουργίας των υπηρεσιών, την ενίσχυση και τη βελτίωση της αποτελεσματικότητάς τους και την ποιοτικότερη εξυπηρέτηση των πολιτών και των επιχειρήσεων, σύμφωνα με τις αρχές της χρηστής δημοσιονομικής διαχείρισης, της οικονομικότητας, της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητας.

II. Ως προς το σύστημα υπηρεσιακής εξέλιξης των στελεχών της ΑΑΔΕ και την πλήρωση των θέσεων ευθύνης της:

A. Ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο:

1. Τα θέματα που αφορούν στην επιλογή και την αξιολόγηση των Προϊσταμένων της ΑΑΔΕ ρυθμίζονται με τις διατάξεις του άρθρου 26 του ν. 4389/2016 (Α' 94, Ιδρυτικός νόμος της ΑΑΔΕ).

Ειδικότερα, 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 ανωτέρω διατάξεις ορίζεται, επίσης, 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).

2. 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.

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 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 σχετική διαδικασία εκκινεί με την έκδοση από τον Διοικητή της ΑΑΔΕ μέσω της Διεύθυνσης Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΔΔΑΔ) πρόσκλησης εκδήλωσης ενδιαφέροντος πλήρωσης θέσεων ευθύνης, η οποία αναρτάται στην ιστοσελίδα του ΔΙΑΥΓΕΙΑ και της ΑΑΔΕ (www.aade.gr).

Η επιλογή των Προϊσταμένων 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 Προϊσταμένων, όπως αυτά ορίζονται στο άρθρο 3, και βασίζεται στην αντικειμενική εκτίμηση της καταλληλότητας του κάθε υποψηφίου, με βάση το αντίστοιχο εγκεκριμένο περίγραμμα θέσης εργασίας.

3. Για την επιλογή 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), διενεργεί καταρχάς, η αρμόδια ΔΔΑΔ και αποτυπώνεται στο Φύλλο Αξιολόγησης του υποψηφίου, το οποίο κοινοποιείται στον υποψήφιο για την υποβολή τυχόν ενστάσεων επί της μοριοδότησής του.

4. Ακολουθεί το στάδιο της δομημένης συνέντευξης ή/και της γραπτής εξέτασης, η οποία προηγείται της συνέντευξης (προκειμένου για πλήρωση θέσεων ευθύνης επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης, Διεύθυνσης και Υποδιεύθυνσης), στο οποίο προκρίνονται οι δεκαπέντε (15) πρώτοι υποψήφιοι που συγκέντρωσαν την υψηλότερη συνολική βαθμολογία των ως άνω αναφερόμενων (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 η συνέντευξη, τη χρονική της διάρκεια, το είδος και τον αριθμό των ερωτήσεων ανά θεματική ενότητα, την καταγραφή των ερωτήσεων, καθώς και τα θέματα των υποθετικών σεναρίων.

Η διαδικασία της δομημένης συνέντευξης περιλαμβάνει δύο θεματικές ενότητες:

i. Τη (Δ1) συζήτηση επί θεμάτων σχετικών με το αντικείμενο του φορέα και τις αρμοδιότητες των οργανωτικών μονάδων των σχετικών με την προκηρυσσόμενη θέση, σε συνάρτηση με τις δεξιότητες και τα προσόντα του υποψηφίου, όπως προκύπτουν από το βιογραφικό του και τα στοιχεία του προσωπικού του Μητρώου και το περίγραμμα της προκηρυσσόμενης θέσης ευθύνης, και

ii. Τη (Δ2) ανάπτυξη ενός υποθετικού σεναρίου γενικού διοικητικού ενδιαφέροντος που έχει ως σκοπό να αξιολογήσει τις διοικητικές ικανότητες του υποψηφίου να προγραμματίζει, να συντονίζει, να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες, να λαμβάνει αποτελεσματικές αποφάσεις και να διαχειρίζεται κρίσεις.

Σκοπός της δομημένης συνέντευξης είναι να διαμορφώσει το αρμόδιο Συμβούλιο γνώμη για την προσωπικότητα, την ικανότητα και την καταλληλότητα του

υποψηφίου για την άσκηση των καθηκόντων της θέσης ευθύνης για την οποία κρίνεται. Κατά το στάδιο αυτό λαμβάνονται υπόψη 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.

Οι υποψήφιοι για την πλήρωση θέσεων ευθύνης Προϊσταμένων οργανικών μονάδων επιπέδου Τμήματος, Αυτοτελούς Τμήματος και Υπευθύνων Αυτοτελών Γραφείων καλούνται να αναπτύξουν το υποθετικό σενάριο προφορικά. Οι υποψήφιοι για την πλήρωση θέσεων Προϊσταμένων οργανικών μονάδων επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης, Διεύθυνσης και Υποδιεύθυνσης υποβάλλονται κατ' εξαίρεση σε γραπτή εξέταση. Στην εν λόγω περίπτωση, για τη μοριοδότηση της ανάπτυξης του υποθετικού σεναρίου συνεκτιμώνται το περιεχόμενο της γραπτής ανάπτυξης και η συνακόλουθη παρουσίασή του κατά το χρόνο της συνέντευξης. Η τελική μοριοδότηση της συνέντευξης κάθε υποψηφίου προκύπτει από τον μέσο όρο των βαθμών των μελών του αρμόδιου Συμβουλίου.

5. Σημειώνεται ότι με την παρ. 1 του άρθρου 4 του ν. 4915/2022 (Α' 63) τροποποιήθηκε η παρ. 3 του άρθρου 85 του 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 οποίο, σε περίπτωση που υποψήφιος λαμβάνει τελική μοριοδότηση στη συνέντευξη μικρότερη του πεντακόσια (500) κατά τα ως άνω οριζόμενα, 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.

6. 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 αυτή, πριν την έκδοση της απόφασης επιλογής και τοποθέτησης, ο Διοικητής δύναται επιπροσθέτως να ζητήσει τη γραπτή γνώμη των αρμοδίων Προϊσταμένων για την καταλληλότητα του υποψηφίου που προκρίνεται προς επιλογή. Η απόφαση επιλογής και τοποθέτησης Προϊσταμένων αναρτάται υποχρεωτικά στους ιστότοπους της ΑΑΔΕ και της ΔΙΑΥΓΕΙΑ.

7. Οι γνώμες και οι αποφάσεις των αρμόδιων Γνωμοδοτικών Συμβουλίων οι οποίες διατυπώνονται σε πρακτικά και υπογράφονται από τον Πρόεδρο, χορηγούνται σε εκείνους που αποδεικνύουν άμεσο έννομο συμφέρον μετά από σχετική αίτησή τους. Έως την καθαρογραφή των πρακτικών μπορεί να

χορηγείται στους ενδιαφερόμενους βεβαίωση των οριστικών πινάκων κατάταξης κατά φθίνουσα σειρά.

Β. Διασφάλιση του κύρους και της αξιοκρατίας στη διαδικασία υπηρεσιακής εξέλιξης με την εφαρμογή των ανωτέρω διατάξεων:

1. Ως προς τη νομιμότητα της διαδικασίας πλήρωσης των θέσεων ευθύνης στην ΑΑΔΕ:

Η ΑΑΔΕ προβαίνει στην επιλογή και τοποθέτηση υπαλλήλων σε θέσεις ευθύνης εφαρμόζοντας απαρέγκλιτα τη διαδικασία που ορίζουν οι ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις και οι κατ' εξουσιοδότηση αυτών εκδοθείσες κανονιστικές αποφάσεις.

Συγκεκριμένα από τις ανωτέρω διατάξεις 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.

Ειδικότερα, για τα προσόντα που υπάγονται στα κριτήρια: α) Τυπικά, εκπαιδευτικά προσόντα και προσόντα επαγγελματικής κατάρτισης, β) εργασιακή εμπειρία και άσκηση καθηκόντων ευθύνης και γ) αξιολόγηση, διενεργείται μαθηματικός υπολογισμός με βάση τα οριζόμενα μόρια για καθένα από τα προσόντα που υπάγονται στα εν λόγω κριτήρια. Στην περίπτωση αυτή δεν απαιτείται ειδική αιτιολόγηση της απόφασης, πρέπει ωστόσο να προκύπτει από τα στοιχεία του φακέλου της πράξης επιλογής στα οποία αυτή παραπέμπει, αναλυτικά κάθε προσόν και η μοριοδότησή του επί τη βάση του οριζόμενου συντελεστή, για να είναι δυνατός ο δικαστικός έλεγχος της νομιμότητας της βαθμολόγησης που λαμβάνει κάθε υποψήφιος στα μαθηματικώς υπολογιζόμενα κριτήρια.

Αντιθέτως, η μοριοδότηση της συνέντευξης, δεν βασίζεται σε μαθηματικό υπολογισμό αλλά επαφίεται στην κρίση και αξιολόγηση των μελών του αρμοδίου Γνωμοδοτικού Συμβουλίου και επομένως απαιτείται αιτιολόγηση της βαθμολογίας που δίδεται σε κάθε υποψήφιο σύμφωνα με τον αριθμό των μορίων που προβλέπει ο νομοθέτης. Συγκεκριμένα, ο υποψήφιος καλείται σε συνέντευξη η οποία επίσης βαθμολογείται αυτοτελώς κατ' ανώτατο όριο με 1.000 μόρια από κάθε μέλος του Συμβουλίου μετά από κρίση και αξιολόγηση της εν γένει παρουσίας τους κατά τη διάρκεια της συνέντευξης.

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.

Στο πλαίσιο αυτό και με στόχο την καλύτερη λειτουργία των υπηρεσιών της ΑΑΔΕ, μέσω της διασφάλισης επιλογής σε θέσεις ευθύνης προσώπων τα οποία είναι πραγματικά ικανά να ανταποκριθούν στις αυξημένες απαιτήσεις των θέσεων αυτών και τα οποία συνεπώς διαθέτουν όχι απλώς τυπικά/εκπαιδευτικά προσόντα αλλά πραγματικές και ουσιαστικές επιχειρησιακές ικανότητες, οι οποίες και είναι απαραίτητες για την αποδοτικότερη και αποτελεσματικότερη λειτουργία του φορέα, ο ίδιος ο νόμος με σχετικές εξουσιοδοτικές διατάξεις παρέχει, κατά τα ανωτέρω, στην ΑΑΔΕ το δικαίωμα να διαφοροποιείται από την αναφερόμενη στον Υπαλληλικό Κώδικα διαδικασία επιλογής Προϊσταμένων, όπου αυτό κρίνεται αναγκαίο.

Δεδομένου δε ότι η ΑΑΔΕ αποτελεί έναν φορέα που είναι στελεχωμένος κυρίως με υπαλλήλους νεότερους ηλικιακά και υπερπροσόντους (κατόχους μεταπτυχιακών τίτλων, διδακτορικών διπλωμάτων, αποφοίτους της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης), είναι επιτακτική η ανάγκη να διασφαλίζεται και το δικαίωμα στην εργασιακή εξέλιξη και των υπαλλήλων εκείνων που δεν διαθέτουν αυξημένα τυπικά προσόντα, έχουν όμως σημαντική εργασιακή εμπειρία και έχουν συμβάλλει ουσιαστικά στην επίτευξη των στόχων του φορέα και στην επιτυχημένη λειτουργία του. Οι όποιες ρυθμίσεις ή και διαφοροποιήσεις συνεπώς θεσπίζονται με νόμο ή κανονιστικές αποφάσεις και αφορούν μεταξύ άλλων τον τρόπο επιλογής σε θέσεις ευθύνης της ΑΑΔΕ ως αποκλειστικό σκοπό έχουν τη διασφάλιση της τοποθέτησης στις θέσεις αυτές των πλέον κατάλληλων και ικανών υπαλλήλων με στόχο πρωτίστως την προστασία του δημοσίου συμφέροντος.

Με τις διατάξεις αυτές, επομένως, 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 με τον τρόπο αυτό ενισχύεται η δυνατότητα αξιοποίησης του καλύτερου και καταλληλότερου στελεχιακού δυναμικού της Αρχής.

Αναμφισβήτητα, 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.

2. Ως προς τη νομιμότητα της δυνατότητας του αποφασιστικού οργάνου να διαφοροποιείται από τη γνώμη του γνωμοδοτικού:

Η προβλεπόμενη στην περ. δ παρ. 5 του άρθρου 2 της με αριθ. πρωτ. ΔΔΑΔ Γ 1076146 ΕΞ 2021/03.09.2021 (Β' 4444, Β' 5292, Β' 2725) απόφασης του Διοικητή της ΑΑΔΕ [που εκδόθηκε κατ' εφαρμογή της εξουσιοδοτικής διάταξης της παρ. 1 του άρθρου 26 του ν. 4389/2016 (Α' 94)], δυνατότητα του αποφασίζοντος οργάνου (εν προκειμένω του Διοικητή της ΑΑΔΕ) να αποκλίνει από τη διατυπωθείσα γνώμη του γνωμοδοτικού οργάνου (εν προκειμένω των Γνωμοδοτικών Συμβουλίων), ερείδεται 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 εν προκειμένω, 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, νόμιμα μπορεί να αποφασίσει διαφορετικά αιτιολογώντας 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.

3. Ως προς τη δημοσιότητα των αποφάσεων σχετικά με την επιλογή και τοποθέτηση σε θέσεις ευθύνης:

Οι ισχύουσες ως άνω διατάξεις που διέπουν τη διαδικασία επιλογής και τοποθέτησης Προϊσταμένων στην ΑΑΔΕ περιέχουν ρυθμίσεις οι οποίες διασφαλίζουν τη δημοσιότητα των σχετικών αποφάσεων και συνακόλουθα την προστασία των δικαιωμάτων των υποψηφίων.

Ειδικότερα στις διατάξεις αυτές προβλέπεται η δημοσίευση τόσο της πρόσκλησης εκδήλωσης ενδιαφέροντος πλήρωσης θέσεων ευθύνης, όσο και της απόφασης επιλογής και τοποθέτησης Προϊσταμένων, με την υποχρεωτική ανάρτησή τους στους ιστότοπους της ΑΑΔΕ και της ΔΙΑΥΓΕΙΑ, προκειμένου κάθε ενδιαφερόμενος να μπορεί να λάβει γνώση αυτών.

Επίσης, για λόγους προστασίας των δικαιωμάτων των υποψηφίων, προβλέπεται ρητά [περ. δ', παρ. 5 του άρθρου 2 της με αριθ. πρωτ. ΔΔΑΔ Γ 1076146 ΕΞ 2021/03.09.2021 (Β' 4444) απόφασης του Διοικητή της ΑΑΔΕ] η υποχρέωση τήρησης πρακτικών, καθώς και η χορήγησή τους σε όποιον αποδεικνύει άμεσο έννομο συμφέρον μετά από αίτησή του. Έως δε την καθαρογραφή τους μπορεί να χορηγείται στους ενδιαφερόμενους βεβαίωση των οριστικών πινάκων κατάταξης κατά φθίνουσα σειρά.

Με τις διατάξεις αυτές, ως εγγύηση της τήρησης των συνταγματικών αρχών της ισότητας, της αξιοκρατίας, της ελεύθερης πρόσβασης και σταδιοδρομίας κάθε Έλληνα πολίτη στις δημόσιες θέσεις με βάση την προσωπική του αξία και ικανότητα (άρθρο 4 παρ. 1, 4 και άρθρο 5 παρ. 1 του Συντάγματος), της διαφάνειας (άρθρο 103 παρ. 7 του Συντάγματος), η οποία καταλαμβάνει όχι μόνο την είσοδο στο υπαλληλικό σώμα αλλά και τις διαδικασίες εξέλιξης (προαγωγής και ανάθεσης καθηκόντων) των δημοσίων υπαλλήλων, καθώς και του κράτους δικαίου (άρθρο 25 παρ. 1 του Συντάγματος), προβλέπεται η σύνταξη πρακτικού για τη διεξαγόμενη ενώπιον του Γνωμοδοτικού Συμβουλίου προφορική συνέντευξη των υποψηφίων.

Στο πρακτικό αυτό 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 και να εκφέρεται εξατομικευμένη για κάθε υποψήφιο κρίση από τα μέλη του Συμβουλίου ως προς την αξιολόγηση της παρουσίας του και, ειδικότερα, για την προσωπικότητά του και την εν γένει ικανότητά του να ασκεί καθήκοντα Προϊσταμένου, τα οποία απαιτούν, ιδίως, ευχέρεια προγραμματισμού, συντονισμού, ανάληψης πρωτοβουλιών, λήψης αποτελεσματικών αποφάσεων και διαχείρισης κρίσεων. Αντίγραφο των πρακτικών χορηγείται σε όποιον αποδεικνύει άμεσο έννομο συμφέρον μετά από σχετική αίτησή του.

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

Επίσης νόμιμη είναι και η διαφοροποίηση ως προς τους όρους δημοσίευσης των στοιχείων της διαδικασίας.

Συγκεκριμένα, όπως έχει κριθεί από την Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΑΠΔΠΧ 75/2011), η ανακοίνωση των στοιχείων του

προσωπικού μητρώου των συνυποψηφίων που επιλέχθηκαν για θέση Προϊσταμένου, που περιέχονται στα πρακτικά υπηρεσιακού συμβουλίου για την επιλογή Προϊσταμένων οργανικών μονάδων, σε άλλο υποψήφιο είναι νόμιμη χωρίς τη συγκατάθεσή τους με τις εξής σωρευτικές προϋποθέσεις:

α) Τα δεδομένα ζητούνται με νόμιμη διαδικασία [έγγραφη αίτηση, 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). 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 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, δίνεται η δυνατότητα 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 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 κατάλληλα, συναφή και αναγκαία για τους σκοπούς για τους οποίους χορηγούνται. Πρέπει δηλαδή τα δεδομένα αυτά να είναι απαραίτητα – χρήσιμα για την υποστήριξη της ενστάσης/αίτησης ακύρωσης και να αποτελούν πρόσφορο μέσο για την επίτευξη του επιδιωκόμενου αποτελέσματος. Κάθε επεξεργασία προσωπικών δεδομένων που γίνεται πέρα του επιδιωκόμενου σκοπού ή η οποία δεν είναι πρόσφορη και αναγκαία για την επίτευξή του δεν είναι νόμιμη (σχετ. η Γνμδ ΝΣΚ 393/2014).

Συμμορφωθείσα η Διοίκηση προς τις ανωτέρω αποφάσεις της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, χορηγεί στοιχεία που αφορούν στη διαδικασία επιλογής (αποσπάσματα πρακτικών, αποσπάσματα πινάκων κατάταξης υποψηφίων, αντίγραφα της τυχόν ειδικής αιτιολογίας κλπ) στους αποδεικνύοντες άμεσο έννομο συμφέρον και ιδίως των συνυποψηφίων

υπαλλήλων που μετείχαν στην ίδια πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος, μετά από σχετική αίτησή τους, σύμφωνα με τα ανωτέρω.

III. 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 επιχειρησιακές), 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