



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ  
ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ  
ΓΡΑΦΕΙΟ ΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ  
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ**

**Αθήνα, 28 - 04 - 2026  
Αριθ. πρωτ.: 22785**

Πληροφορίες: Σ. Βασιλοπούλου  
Α. Γιαννούλη  
Τηλέφωνα: 2131313195  
2131361160  
e-mail: syntonismos2@ypes.gr

**Προς:**  
Τη Βουλή των Ελλήνων  
Διεύθυνση Κοινοβουλευτικού Ελέγχου  
Τμήμα Ερωτήσεων &  
Αιτήσεων Κατάθεσης Εγγράφων

**Κοινοποίηση:**  
Βουλευτή κ. Μανούσο Γεώργιο  
Βουλή των Ελλήνων

**Θέμα:** «Καθυστέρηση και δυσλειτουργίες στις διαδικασίες κρίσεων και αξιολόγησης προσωπικού στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης»  
**Σχετ.:** Η υπ' αριθμ. πρωτ. 3956/18-3-2026 Ερώτηση

Σε απάντηση της ανωτέρω Ερώτησης, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του Υπουργείου Εσωτερικών, σας γνωρίζουμε τα ακόλουθα:

Το Υπουργείο Εσωτερικών με την Α.Π. 14001/2-3-2022 εγκύκλιο (Αρ. Εγκ. 145, ΑΔΑ: Ψ05Ω46ΜΤΛ6-Μ4Ν) ενημέρωσε τους ΟΤΑ α' βαθμού για τη διαδικασία επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων και δόθηκαν παράλληλα οδηγίες για την εφαρμογή του θεσμικού πλαισίου (άρθρα 87-89 του ΚΚΔΚΥ). Με την ίδια εγκύκλιο, επισημάνθηκε ότι η επιλογή προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων αποτελεί το πρώτο βήμα της συνολικότερης διαδικασίας επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων και προϋπόθεση για τη συγκρότηση των Συμβουλίων Επιλογής Προϊσταμένων, προκειμένου να ακολουθήσει απρόσκοπτα η επιλογή προϊσταμένων Διευθύνσεων και εν συνεχεία, η ολοκλήρωση της διαδικασίας, σε όλους τους ΟΤΑ α' βαθμού της Χώρας, με τη συγκρότηση των Υπηρεσιακών Συμβουλίων και την επιλογή προϊσταμένων Τμημάτων.

Κατόπιν τούτου κλήθηκαν τα αρμόδια όργανα των ΟΤΑ α' βαθμού, στις οργανικές διατάξεις των οποίων προβλέπονται θέσεις ευθύνης επιπέδου γενικής διεύθυνσης, να προβούν άμεσα στην έκδοση προκηρύξεων για την πλήρωση των θέσεων αυτών, προκειμένου να ακολουθήσει απρόσκοπτα η επιλογή προϊσταμένων επιπέδου Διεύθυνσης και εν συνεχεία, η ολοκλήρωση της διαδικασίας.

Ωστόσο, από τους φορείς που διαθέτουν θέσεις ευθύνης επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης ελάχιστοι ανταποκρίθηκαν, γεγονός που οφείλεται εν μέρει και στη μακρά περίοδο αναστολής των υπηρεσιακών μεταβολών, λόγω βουλευτικών και αυτοδιοικητικών εκλογών κατά το έτος 2023.

Εν συνεχεία, με την κατάργηση των νομικών προσώπων των ΟΤΑ α' βαθμού δυνάμει των διατάξεων του ν. 5056/2023 εκδόθηκε η Α.Π. οικ. 102775/28-11-2023 (ΑΔΑ : 60ΗΩ46ΜΤΛ6-ΩΘΤ) εγκύκλιος με την οποία επισημάνθηκε η υποχρέωση τροποποίησης των Οργανισμών Εσωτερικής Υπηρεσίας των δήμων έως 30-6-2024, προκειμένου να ενσωματωθούν οι υπηρεσίες και οι θέσεις του προσωπικού των καταργηθέντων νομικών προσώπων στους οικείους δήμους.

Ακολούθως, με την Α.Π. 80340/29-11-2024 (ΑΔΑ: 6ΦΕΒ46ΜΤΛ6-ΒΦΝ) εγκύκλιο υπενθυμίστηκε η ανωτέρω υποχρέωση ενσωμάτωσης των υπηρεσιών των καταργηθέντων νομικών προσώπων μέσω τροποποίησης του οικείου Ο.Ε.Υ., ως απαραίτητη προϋπόθεση για την προκήρυξη πλήρωσης θέσεων επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης στους δήμους.

Κατόπιν των ανωτέρω έως τώρα έχουν εκδοθεί προκηρύξεις για την πλήρωση θέσεων ευθύνης επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης των δήμων Θεσσαλονίκης, Καλαμαριάς, Καβάλας, Θηβαίων, καθώς και του Αναπτυξιακού Συνδέσμου Δυτικής Αθήνας, οι οποίες ολοκληρώθηκαν με την επιλογή και τοποθέτηση προϊσταμένων στις οικείες Γενικές Διευθύνσεις. Επιπλέον, έχουν εκδοθεί και βρίσκονται σε εξέλιξη προκηρύξεις για την πλήρωση θέσεων ευθύνης επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης του ΦΟΔΣΑ Πελοποννήσου και του Δήμου Πειραιά.

Σε ό,τι αφορά την επιλογή προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων στους ΟΤΑ β' βαθμού, κατόπιν της υπ' αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.35.61/2949/οικ.8372/20-5-2025 (ΑΔΑ: 9ΨΑ246ΜΤΛ6-Η7Ο) εγκυκλίου που αφορά στην «Έκδοση προκηρύξεων για την πλήρωση θέσεων ευθύνης κατ' εφαρμογή των διατάξεων των αρ. 84-86 του Υπαλληλικού Κώδικα (ν. 3528/2007)», η Διεύθυνση Προσωπικού Τοπικής Αυτοδιοίκησης του Υπουργείου Εσωτερικών με το αριθ. πρωτ. 37808/9-7-2025 έγγραφο ενημέρωσε τις Περιφέρειες, για τις οποίες δεν είχαν ολοκληρωθεί οι διαδικασίες για την προκήρυξη πλήρωσης θέσεων προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων (Περιφέρεια Αν. Μακεδονίας - Θράκης, Ιονίων Νήσων, Νοτίου Αιγαίου, Βορείου Αιγαίου, Ηπείρου) ότι θα προβεί στην κατάρτιση σχεδίων προκηρύξεων για την πλήρωση θέσεων ευθύνης επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης.

Με την αριθ. 33730/19-6-2025 (ΑΔΑ: Ψ2ΦΝ46ΜΤΛ6-2ΧΕ) προκηρύχθηκαν οι θέσεις ευθύνης επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης της Περιφέρειας Βορείου Αιγαίου και οι διαδικασίες επιλογής ολοκληρώθηκαν από το αρμόδιο ΕΙ.Σ.Ε.Π..

Με την υπ' αριθ. 38309/9-7-2025 (ΑΔΑ: ΨΒΕΒ46ΜΤΛ6-0Ψ8) προκήρυξη, προκηρύχθηκαν οι θέσεις ευθύνης επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης της Περιφέρειας Νοτίου Αιγαίου.

Με την υπ' αριθ. 58073/31-10-2025 (ΑΔΑ: 6Σ2Α46ΜΤΛ6-Ζ7Ζ) προκήρυξη, προκηρύχθηκαν οι θέσεις ευθύνης επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης της Περιφέρειας Ιονίων Νήσων.

Με την υπ' αριθ. 28087/31-10-2025 (ΑΔΑ: 9ΙΒΝ46ΜΤΛ6-Ι6Η) προκήρυξη, προκηρύχθηκαν οι θέσεις ευθύνης επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης της Περιφέρειας Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης.

Με την υπ' αριθ. 8406/13-02-2026 (ΑΔΑ: 624Τ46ΜΤΛ6-ΔΞ1) προκήρυξη, προκηρύχθηκαν οι θέσεις ευθύνης επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης της Περιφέρειας Θεσσαλίας, όπου και οι διαδικασίες είναι εν εξελίξει από τα αρμόδια ΕΙ.Σ.Ε.Π..

Συναφώς, σας ενημερώνουμε ότι υπεγράφη η προκήρυξη πλήρωσης θέσεων προϊσταμένων επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης για την Περιφέρεια Ηπείρου και επίκειται η δημοσιοποίησή της.

Περαιτέρω, θέτουμε υπόψη σας ότι το Υπουργείο Εσωτερικών, λαμβάνοντας υπόψη τις αδυναμίες και τις παθογένειες του υφιστάμενου θεσμικού πλαισίου θα προχωρήσει άμεσα σε σχετική νομοθετική πρωτοβουλία για τη θέσπιση ενός νέου, σύγχρονου συστήματος επιλογής προϊσταμένων με στόχο την ανάδειξη σε θέσεις ευθύνης των ικανότερων και καταλληλότερων υπαλλήλων μέσω αξιολόγησης προσόντων και δεξιοτήτων και χρήσης αντικειμενικών κριτηρίων και διαφανών και σαφώς προσδιορισμένων διαδικασιών επιλογής. Εντός του πεδίου εφαρμογής του παραπάνω θεσμικού πλαισίου βρίσκονται και οι ΟΤΑ.

Ειδικότερα: Προβλέπεται η σύσταση ηλεκτρονικού Μητρώου Υποψηφίων Προϊσταμένων στο Α.Σ.Ε.Π. στο οποίο εντάσσονται υπάλληλοι που έλαβαν μέρος σε πανελλήνια ηλεκτρονική γραπτή εξέταση. Καθορίζεται εκ του νόμου η θητεία ανά ιεραρχικό επίπεδο ευθύνης και θεσπίζονται Κύκλοι Επιλογής, η έναρξη και λήξη των οποίων διαπιστώνεται με σχετική απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών. Με τον τρόπο αυτό, η προκήρυξη για την κάλυψη θέσεων ευθύνης θα γίνεται χωρίς καθυστερήσεις ενώ περιορίζεται και η εξάρτηση της προόδου της διαδικασίας από τις εκάστοτε διοικητικές ή πολιτικές επιλογές και κατευθύνσεις. Στο ίδιο πλαίσιο, η έκδοση προκηρύξεων για την πλήρωση θέσεων ευθύνης κάθε επιπέδου γίνεται πλέον κεντρικά από το Υπουργείο Εσωτερικών και όχι ανά φορέα, οι δε προκηρύξεις αποκτούν ενιαίο και ομοιόμορφο τύπο. Αναμορφώνεται ο τρόπος μοριοδότησης και προβλέπεται αυξημένος συντελεστής βαρύτητας στα αποτελέσματα της γραπτής ηλεκτρονικής εξέτασης για την ένταξη στο Μητρώο, ενώ περιορίζεται υόρροπα η δυσανάλογα αυξημένη βαρύτητα στη μοριοδότηση των τυπικών προσόντων και του χρόνου άσκησης καθηκόντων σε θέση ευθύνης. Η σύνθεση των Συμβουλίων επιλογής προϊσταμένων επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης και Διεύθυνσης είναι ολιγομελής για μεγαλύτερη ευελιξία, απαρτίζονται δε από μέλη του ΑΣΕΠ, δηλαδή πρόσωπα με εξειδίκευση στην επιλογή και αξιολόγηση του ανθρώπινου

δυναμικού του δημόσιου τομέα. Η όλη διαδικασία επιλογής προϊσταμένων, από το προπαρασκευαστικό στάδιο μέχρι και την επιλογή και τοποθέτηση, γίνεται ψηφιακά και αυτοματοποιημένα μέσω της διαλειτουργικότητας του Συστήματος Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού (HRMS) και του ΟΠΣ του ΑΣΕΠ.

Το σύνολο των ανωτέρω παρεμβάσεων συγκροτούν ένα συνεκτικό σύστημα επιλογής προϊσταμένων, σύμφωνα με τις συνταγματικές επιταγές ισότητας, διαφάνειας, αντικειμενικότητας και αξιοκρατίας, το οποίο διασφαλίζει ότι οι θέσεις ευθύνης καταλαμβάνονται από στελέχη ικανά να ανταποκριθούν στις αυξημένες απαιτήσεις της σύγχρονης δημόσιας διοίκησης, με αντικειμενικό, ψηφιοποιημένο, αξιοκρατικό και χρονικά προβλέψιμο τρόπο.

Αναφορικά με το ερώτημα περί αξιολόγησης, θέτουμε υπόψιν σας ότι βασικός πυλώνας της μεταρρυθμιστικής πολιτικής του Υπουργείου Εσωτερικών αποτελεί η ενίσχυση των δεξιοτήτων των δημοσίων υπαλλήλων με στόχο τη συνεχή ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, την αύξηση της αποδοτικότητας και τον μετασχηματισμό του Δημόσιου Τομέα προκειμένου να παρέχονται ολοένα και καλύτερες υπηρεσίες προς τους πολίτες και τις επιχειρήσεις.

Στην κατεύθυνση αυτή, οι ρυθμίσεις του άρθρου 64 του ν.4940/2022 (Α' 112), όπως ισχύει, κατήγγησαν τις διατάξεις του ν.4369/2016 (Α' 33) περί συστήματος αξιολόγησης και στοχοθεσίας, καθώς το εν λόγω νομοθετικό πλαίσιο παρουσίασε προβλήματα και δυσκολίες κατά την εφαρμογή του.

Ειδικότερα και συνοψίζοντας εν συνόλω τις έως τότε εφαρμοζόμενες ρυθμίσεις, η πλειοψηφία των αξιολογούμενων λάμβανε βαθμολογία που κυμαινόταν μεταξύ 75% και 89%, προκειμένου να αποφεύγεται η υποχρέωση αιτιολόγησης των αξιολογήσεων, καθώς και η άσκηση ενστάσεων. Η άσκηση του έργου των Ειδικών Επιτροπών Αξιολόγησης παρουσίαζε σημαντικές καθυστερήσεις, ενώ όλες οι κατηγορίες και οι κλάδοι του αξιολογούμενου προσωπικού είχαν τα ίδια κριτήρια αξιολόγησης, γεγονός που περιόριζε την ουσιαστική αποτύπωση της απόδοσης. Επιπλέον, οι προβλεπόμενες κατηγορίες βαθμολόγησης δεν εννοούσαν την ουσιαστική αξιολόγηση ούτε τη βελτίωση των υπαλλήλων, ενώ το ισχύον σύστημα δεν προωθούσε την καθιέρωση της υποχρεωτικής συμβουλευτικής συνέντευξης. Ταυτόχρονα, η έλλειψη συνεπειών (θετικών ή αρνητικών) τόσο για τη χαμηλή όσο και την υψηλή επίδοση των υπαλλήλων καθιστούσε το σύστημα ατελέσφορο και αναποτελεσματικό. Επιπλέον, η απαίτηση ύπαρξης δύο (2) Αξιολογητών και η υποχρέωση συμπλήρωσης μακροσκελών εντύπων καθιστούσαν το σύστημα δυσλειτουργικό, ενώ δεν υφίσταντο συνέπειες σε περιπτώσεις μη επίτευξης ή μερικής επίτευξης της στοχοθεσίας. Επιπροσθέτως, η εκκίνηση της στοχοθεσίας εξαρτιόταν από την πολιτική ηγεσία, ακόμη και σε επίπεδο διοικητικών στόχων, σημειώνοντας σημαντικές καθυστερήσεις στη δυναμική διαχείρισή της, καθώς απαιτούνταν επιμέρους εγκρίσεις οργάνων διοίκησης τόσο για τη θέσπιση όσο και για την επικαιροποίηση στόχων. Τέλος, οι στόχοι δεν συνδέονταν με μετρήσιμα αποτελέσματα, γεγονός που υπονόμει περαιτέρω την αποτελεσματικότητα του συστήματος.

Σε αντιδιαστολή με τα ανωτέρω, το σύστημα που εισήχθη με τις διατάξεις του ν.4940/2022 αντιμετωπίζει τις προαναφερθείσες δυσλειτουργίες θεσπίζοντας ρυθμίσεις ως προς τη στοχοθεσία, τη διαδικασία αξιολόγησης και τη σύνδεσή της με την απόδοση. Πιο συγκεκριμένα, ο ν. 4940/2022 όπως ισχύει, καθιερώνει ένα νέο πλαίσιο αξιολόγησης και στοχοθεσίας βασισμένο στη λογική των δεξιοτήτων του προσωπικού του δημόσιου. Διαμορφώνει ένα λειτουργικό εργαλείο με διττό στόχο: αφενός τον προσδιορισμό του επιπέδου των δεξιοτήτων τους συναρτήσει των αρμοδιοτήτων της μονάδας τους και αφετέρου τη διαμόρφωση των πρωτοβουλιών εκείνων που είναι απαραίτητες για τη συνεχή ανάπτυξη και ενδυνάμωση. Στην ίδια κατεύθυνση, προωθείται η έννοια της ομάδας, ως οργανικής μονάδας, ο προϊστάμενος της οποίας καθίσταται υπεύθυνος για την υλοποίηση των στόχων που ανατίθενται σε αυτήν αλλά ταυτόχρονα και για την κινητοποίηση των υπαλλήλων που την απαρτίζουν. Ο προϊστάμενος αποτελεί το επίκεντρο της νέας προσέγγισης καθώς είναι ο μόνος που αξιολογείται με βαθμό τόσο για την επίτευξη των στόχων όσο και για τις δεξιότητές του και, ως εκ τούτου, λογοδοτεί και ελέγχεται για τον τρόπο λειτουργίας της ομάδας του.

Επιπλέον, με τον ν. 4940/2022 θεσμοθετείται το Ενιαίο Πλαίσιο Δεξιοτήτων (εφεξής Ε.Π.Δ.) ως εργαλείο προσδιορισμού των γνώσεων, ικανοτήτων και συμπεριφορών που απαιτούνται για την

αποτελεσματική άσκηση των καθηκόντων σε κάθε θέση εργασίας. Το Ε.Π.Δ. δεν αποτελεί γενική περιγραφή δεξιοτήτων, αλλά αντίθετα συνιστά δομημένο σύστημα κατηγοριοποίησης δεξιοτήτων (οριζόντιων και ειδικών) και χρησιμοποιείται για την αποτύπωση των αναγκών βελτίωσης των δεξιοτήτων αλλά και την ανάδειξη των δυνατών στοιχείων του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης. Μέσω του Ε.Π.Δ. καθίσταται δυνατός ο τεκμηριωμένος προσδιορισμός των πεδίων προτεραιότητας για την περαιτέρω ανάπτυξη διοικητικών ικανοτήτων και εσωτερικής τεχνογνωσίας, ιδίως σε αντικείμενα όπως ο σχεδιασμός δημόσιων πολιτικών, η κανονιστική επεξεργασία, η ανάλυση δεδομένων και η διαχείριση σύνθετων έργων. Στο πλαίσιο αυτό, ο Αξιολογητής επιλέγει με γνώμονα τους στόχους της μονάδας και τον ρόλο του αξιολογούμενου σε αυτήν, τρεις (3) δεξιότητες του αξιολογούμενου που θεωρεί ότι επιδέχονται περαιτέρω ανάπτυξη. Στόχος είναι η ενδυνάμωση της προστιθέμενης αξίας του αξιολογούμενου στην εκπλήρωση των στόχων της ομάδας ειδικά, αλλά και της υπηρεσίας γενικότερα. Επισημαίνεται, επίσης, η καθιέρωση του σφυγμού της ομάδας, της αποτύπωσης δηλαδή της γνώμης των άμεσα ιεραρχικά υφισταμένων υπαλλήλων της οργανικής μονάδας, μέσω βαθμολόγησης σε ερωτήσεις προσανατολισμένες στην αξιολόγηση του τρόπου λειτουργίας της οργανικής μονάδας.

Η κατάρτιση Σχεδίου Ανάπτυξης, το οποίο αποτελεί βασικό εργαλείο συστηματικής ενίσχυσης των γνώσεων και δεξιοτήτων του προσωπικού της δημόσιας διοίκησης και διαμορφώνεται με βάση τα ευρήματα της διαδικασίας αξιολόγησης, αποτελεί το πλάνο σχεδιασμού στοχευμένων επιμορφωτικών δράσεων επαγγελματικής ανάπτυξης και κατάρτισης αξιοποιώντας ένα ευρύ φάσμα μεθόδων μάθησης και ανάπτυξης, όπως προγράμματα επιμόρφωσης που υλοποιούνται από το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης και άλλους εξειδικευμένους φορείς κατάρτισης, δράσεις καθοδήγησης και μεταφοράς γνώσης (mentoring, coaching) καθώς και μορφές μάθησης εντός του εργασιακού περιβάλλοντος (on-the-job training). Η συνδυαστική αξιοποίηση των ανωτέρω εργαλείων, επιτρέπει τη στοχευμένη ανάπτυξη δεξιοτήτων που σχετίζονται άμεσα με την άσκηση των καθηκόντων και συμβάλλει στην ενίσχυση της διοικητικής ικανότητας των υπηρεσιών, μέσω της συστηματικής ανάπτυξης εσωτερικής τεχνογνωσίας και της βελτίωσης της επιχειρησιακής επάρκειας του ανθρώπινου δυναμικού.

Επισημαίνεται δε ότι το νέο σύστημα στοχοθεσίας και αξιολόγησης εφαρμόζεται μέσω ειδικής ηλεκτρονικής πλατφόρμας, η οποία υποστηρίζεται συστηματικά από εγχειρίδια χρήσης, με αποτέλεσμα την δραστική μείωση φαινομένων καθυστέρησης που παρατηρούνταν κατά την εφαρμογή των καταργημένων διατάξεων του ν. 4369/2016 καθώς επίσης και ότι με το νέο σύστημα θεσμοθετήθηκαν οι Επιτροπές Εποπτείας Αξιολόγησης, προκειμένου να ενισχυθεί περαιτέρω η ορθή και ομοιόμορφη εφαρμογή του συστήματος αξιολόγησης σε όλους τους φορείς.

Στο πλαίσιο εφαρμογής του ανωτέρω συστήματος, κατά το αξιολογικό έτος 2023, το οποίο αποτέλεσε το πρώτο έτος εφαρμογής του, καταγράφηκε σημαντική ενεργοποίηση των φορέων της Δημόσιας Διοίκησης και αξιοσημείωτος βαθμός υλοποίησης της διαδικασίας αξιολόγησης. Ειδικότερα, ως προς την ολοκλήρωση της διαδικασίας, διαμορφώθηκαν υψηλοί δείκτες υποβολής, με το 86% των αξιολογήσεων υπαλλήλων και το 84% των αξιολογήσεων προϊσταμένων να έχουν υποβληθεί, αποτυπώνοντας την επιχειρησιακή δυνατότητα των φορέων να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις του νέου συστήματος. Συνολικά, τα ανωτέρω στοιχεία αναδεικνύουν ότι το σύστημα αξιολόγησης λειτούργησε, κατά το πρώτο έτος εφαρμογής του, με υψηλό επίπεδο συμμετοχής, θέτοντας τις βάσεις για τη σταδιακή εδραίωση, ωρίμανση και περαιτέρω ποιοτική αναβάθμιση της διαδικασίας αξιολόγησης στη δημόσια διοίκηση.

Αντίστοιχα, κατά το αξιολογικό έτος 2024, το οποίο αποτελεί το δεύτερο έτος εφαρμογής του συστήματος αξιολόγησης του ν. 4940/2022, καταγράφεται υψηλότερος βαθμός υποβολής αξιολογήσεων. Ειδικότερα, οι δείκτες ολοκλήρωσης διαμορφώθηκαν σε ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα, με το 94% των αξιολογήσεων υπαλλήλων και το 94% των αξιολογήσεων προϊσταμένων να έχουν υποβληθεί, αντανakλώντας αυξημένο βαθμό συμμόρφωσης. Τα στοιχεία αυτά καταδεικνύουν ότι το σύστημα αξιολόγησης εδραιώθηκε στη διοικητική πρακτική, παρουσιάζοντας αυξημένη αποτελεσματικότητα.

Συνολικά, τα ανωτέρω στοιχεία καταδεικνύουν ότι το σύστημα αξιολόγησης του ν. 4940/2022 εφαρμόζεται σε ευρεία κλίμακα και με υψηλό βαθμό ολοκλήρωσης ήδη από τα πρώτα έτη λειτουργίας του. Η εφαρμογή του αποτυπώνει την προοδευτική εξοικείωση των αξιολογητών, των αξιολογούμενων και των μονάδων προσωπικού με τις διαδικασίες αξιολόγησης. Υπό το πρίσμα αυτό, διαμορφώνονται οι προϋποθέσεις για την περαιτέρω ποιοτική αναβάθμιση του συστήματος, την ενίσχυση της αξιοπιστίας του και τη συστηματική αξιοποίησή του ως εργαλείου διοίκησης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού τα επόμενα έτη.

Τέλος σε ό,τι αφορά την ενίσχυση των Δήμων με προσωπικό θέτουμε υπόψη σας ότι οι προσλήψεις πραγματοποιούνται, κατόπιν έγκρισης από τα αρμόδια όργανα, σε εναρμόνιση με τη δημοσιονομική κατάσταση της χώρας, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 51 του ν. 4622/2019, όπως ισχύει και η πλήρωση των θέσεων πραγματοποιείται μέσω συγκεκριμένων διαγωνιστικών διαδικασιών πρόσληψης τακτικού προσωπικού στις οποίες μπορούν να συμμετάσχουν όλοι οι ενδιαφερόμενοι που κατέχουν τα απαιτούμενα προσόντα, υπό συνθήκες διαφάνειας και αξιοκρατίας.

Η ενίσχυση των ΟΤΑ α' βαθμού με προσωπικό αποτελεί προτεραιότητα του Υπουργείου Εσωτερικών προκειμένου να είναι σε θέση να επιτελέσουν το ρόλο τους προς όφελος των πολιτών. Για την ενίσχυση των υπηρεσιών με προσωπικό το Υπουργείο Εσωτερικών κινείται σε δύο άξονες. Αφενός τον προγραμματισμό προλήψεων και αφετέρου τη θεσμοθέτηση μέτρων α) για την ταχύτερη στελέχωση των υπηρεσιών των δήμων και β) προκειμένου να ενισχυθούν κυρίως οι δήμοι των ορεινών, απομακρυσμένων και νησιωτικών περιοχών.

Για την επιτάχυνση των διαδικασιών στη στελέχωση των υπηρεσιών με το ν. 5149/2024 (Α' 169) και στο πλαίσιο του εκσυγχρονισμού και της βελτιστοποίησης του συστήματος προσλήψεων, εισήχθησαν διατάξεις που αφορούν α) στην άμεση στελέχωση των υπηρεσιών με την αξιοποίηση επιτυχόντων από το πρώτο γραπτό διαγωνισμό (άρθρο 18), β) στη σύντμηση προθεσμιών σε όλο τον διαγωνιστικό κύκλο από την προκήρυξη των θέσεων μέχρι την κάλυψή τους (άρθρα 10, 19, 20, 22, 23, 24, 26, 28), γ) στην αξιοποίηση των ψηφιακών τεχνολογιών στη διαδικασία προσλήψεων μέσω Α.Σ.Ε.Π. (άρθρο 8) και δ) στην προσθήκη της δυνατότητας διαβεβαίωσης στη διαδικασία έναρξης της υπαλληλικής σχέσης (άρθρα 21, 27).

Επιπλέον, στο πλαίσιο της ειδικής μέριμνας για την στελέχωση των ορεινών, απομακρυσμένων και νησιωτικών δήμων της χώρας με το άρθρο 4 του ως άνω νόμου ενισχύθηκε η μοριοδότηση του κριτηρίου της εντοπιότητας αυτών των περιοχών με τη δέσμευση οι υποψήφιοι να παραμείνουν επί τουλάχιστον μία δεκαετία (10ετία) στη θέση που διορίζονται, και για πέντε (5) επιπλέον έτη σε υπηρεσίες εντός της ίδιας Περιφερειακής Ενότητας στην οποία βρίσκεται ο δήμος, του οποίου έκαναν χρήση του κριτηρίου της εντοπιότητας. Με την ως άνω ρύθμιση επιδιώκεται η διευκόλυνση της στελέχωσης νησιωτικών, ορεινών και ηπειρωτικών δήμων της χώρας με ιδιαίτερα δυσμενή γεωμορφολογικά, πληθυσμιακά και γεωγραφικά χαρακτηριστικά, σε περιοχές δηλαδή που εμφανίζουν δυσκολία να προσελκύσουν υπαλλήλους.

Σε ό,τι αφορά στο σκέλος των προσλήψεων, ο Ετήσιος Προγραμματισμός Προσλήψεων (Ε.Π.Π.) κάθε έτους αποτελεί το εργαλείο συγκέντρωσης των αναγκών προσλήψεων όλων των φορέων του Δημοσίου (συμπεριλαμβανομένων των Δήμων και των νομικών τους προσώπων). Μέσω της ειδικής εφαρμογής που έχει αναπτυχθεί για το σκοπό αυτό, οι φορείς υποβάλλουν τεκμηριωμένα τα αιτήματά τους για την κάλυψη κενών θέσεων του Ψηφιακού Οργανογράμματός τους δυνάμενοι από το έτος 2021 να επιλέγουν θέσεις ανά οργανική μονάδα, θέτοντας παράλληλα και σειρά προτεραιότητας σε αυτές, στο πλαίσιο διαβάθμισης των αναγκών τους. Το Υπουργείο Εσωτερικών, σε συνεργασία με το αρμόδιο για τα θέματα προϋπολογισμού Υπουργείο Οικονομικών, λαμβάνοντας υπόψη τα αιτήματα των φορέων, σε συνδυασμό με τις στρατηγικές προτεραιότητες για τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού και την υποχρέωση τήρησης των δημοσιονομικών δεσμεύσεων, διαμορφώνουν τα σχέδια για τις προσλήψεις κάθε έτους, τα οποία εγκρίνονται από τα αρμόδια κυβερνητικά όργανα σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, εντασσόμενα στο ενοποιημένο πρόγραμμα κυβερνητικής πολιτικής.

Για τη στελέχωση των Δήμων και των νομικών τους προσώπων κατά τα έτη 2020-2026 εγκρίθηκαν συνολικά 13.637 θέσεις τακτικού προσωπικού διαφόρων κλάδων και ειδικοτήτων. Σημειώνεται, επιπλέον, ότι από το έτος 2023 κι εφεξής για την ενίσχυση των ανταποδοτικών υπηρεσιών των δήμων με προσωπικό εφαρμόζεται η τακτική της ικανοποίησης του συνόλου των αιτημάτων που πληρούν τις προϋποθέσεις και αφορούν προσλήψεις χρηματοδοτούμενες, ως προς το κόστος μισθοδοσίας, από τα έσοδα επιβολής ανταποδοτικών τελών. Συνεπώς, όσες προσλήψεις προσωπικού ανταποδοτικού χαρακτήρα ζητήσουν οι δήμοι τις λαμβάνουν, εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις.

Συναφώς θέτουμε υπόψη σας ότι μέσα από τον ειδικό κύκλο Ε.Π.Π. έτους 2026 προς κάλυψη των αναγκών στελέχωσης υπηρεσιών ύδρευσης - αποχέτευσης, άρδευσης και καθαριότητας & ηλεκτροφωτισμού καθώς και των υπηρεσιών των Δ.Ε.Υ.Α και των Φ.Ο.Δ.Σ.Α. δόθηκε η δυνατότητα στους δήμους να καλύψουν κενές θέσεις μόνιμου προσωπικού του Οργανισμού τους που έχουν όλως έκτακτο και κατεπείγοντα χαρακτήρα [σχετ. το υπ' αριθμ. 7/2026/31-12-2025 έγγραφο του Υπουργείου Εσωτερικών (ΑΔΑ: 63ΦΣ46ΜΤΛ6-8Ι7)] .

Επιπλέον, οι ΟΤΑ εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας (ΕΣΚ) του ν. 4440/2016, μέσω του οποίου μπορούν να αντλούν προσωπικό για την κάλυψη κενών οργανικών θέσεων με μετάταξη και την προσωρινή κάλυψη υπηρεσιακών αναγκών με απόσπαση. Με άξονα το ψηφιακό οργανόγραμμα, το Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας αναπτύσσεται σε 2 κύκλους το χρόνο. Κάθε κύκλος περιλαμβάνει ανάρτηση των κενών θέσεων που προκηρύσσουν οι φορείς σε κεντρικό ιστότοπο, με βάση το ψηφιακό οργανόγραμμα. Ακολουθεί η υποβολή αιτήσεων από τους ενδιαφερόμενους, ο έλεγχος των προϋποθέσεων μετακίνησης που διασφαλίζουν την επάρκεια του προσωπικού του φορέα προέλευσης και η διαδικασία ολοκληρώνεται με την έκδοση των αποφάσεων μετακίνησης των επιλεγέντων υπαλλήλων. Αυτή τη χρονική περίοδο τελεί εν εξελίξει ο Α΄ κύκλος κινητικότητας έτους 2026.

**Η ΥΦΥΠΟΥΡΓΟΣ**

**ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ ΧΑΡΑΛΑΜΠΟΓΙΑΝΝΗ**

**Εσωτερική Διανομή:**

- Γραφείο Υφυπουργού
- Γραφείο Γενικού Γραμματέα Δημόσιας Διοίκησης
- Γραφείο Υπηρεσιακού Γραμματέα