



ΒΟΥΛΗ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ

ΑΝΑΡΤΗΤΕΑ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ

ΕΚΘΕΣΗ ΕΠΙ ΤΟΥ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟΥ

«Σύστημα στοχοθεσίας, αξιολόγησης και ανταμοιβής για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης και άλλες διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα»

I. Γενικές παρατηρήσεις

Το υπό συζήτηση και ψήφιση νομοσχέδιο αφορά, κατά το μεγαλύτερο μέρος του, την εκ νέου ρύθμιση των ζητημάτων που αφορούν στην αξιολόγηση της απόδοσης των υπαλλήλων στον δημόσιο τομέα. Όπως το επεξεργάστηκε η Διαρκής Επιτροπή Δημόσιας Διοίκησης, Δημόσιας Τάξης και Δικαιοσύνης, το νομοσχέδιο διαρθρώνεται σε έξι (6) Τμήματα (Α΄, Β΄, Γ΄, Δ΄, Ε΄ και ΣΤ΄) και αποτελείται από πενήντα τρία (53) άρθρα, συμπεριλαμβανομένου του ακροτελεύτιου άρθρου, που ορίζει τον χρόνο έναρξης ισχύος του νόμου.

Με τις διατάξεις του Τμήματος Α΄ του νομοσχεδίου (άρθρα 1 και 2), υπό τον τίτλο «Σκοπός και Αντικείμενο», καθορίζεται ο σκοπός του νομοσχεδίου που είναι «η βελτίωση της λειτουργίας των υπηρεσιών και φορέων του δημοσίου τομέα μέσω μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης για την ανάπτυξη και ενδυνάμωση του ανθρώπινου δυναμικού και την εισαγωγή της έννοιας της αυτοαξιολόγησης» (άρθρο 1), και προσδιορίζεται το αντικείμενο των προτεινόμενων ρυθμίσεων (άρθρο 2).

Το Τμήμα Β΄ του νομοσχεδίου (άρθρα 3 έως 35), υπό τον τίτλο «Ενιαίο πλαίσιο Δεξιοτήτων - Αξιολόγηση και Στοχοθεσία στον Δημόσιο Τομέα - Σύμβουλος Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού - Σύστημα Κινήτρων και Ανταμοιβής Υπαλλήλων - Κοινό Πλαίσιο Αξιολόγησης», αποτελείται από πέ-

2

ντε (5) Μέρη (Α΄, Β΄, Γ΄, Δ΄ και Ε΄).

Σύμφωνα με την Ανάλυση Συνεπειών Ρύθμισης που συνοδεύει το νομοσχέδιο, «[β]ραχυπρόθεσμος στόχος των προτεινόμενων ρυθμίσεων του Μέρους Α΄ είναι η θέσπιση ενός ενιαίου πλαισίου δεξιοτήτων, το οποίο πρόκειται να αποτελέσει τη βάση για όλες τις διαδικασίες του ανθρωπίνου δυναμικού στη δημόσια διοίκηση». Συγχρόνως, με τις διατάξεις του Μέρους Β΄ «[κ]αθιερώνεται ένα νέο πλαίσιο αξιολόγησης και στοχοθεσίας βασισμένο στη λογική των δεξιοτήτων των υπαλλήλων, (...) [και] [δ]ιαμορφώνεται ένα λειτουργικό εργαλείο με διττό στόχο: αφενός τον προσδιορισμό του επιπέδου των δεξιοτήτων εκάστου υπαλλήλου, συναρτήσει των αρμοδιοτήτων της μονάδας του, και αφετέρου, τη διαμόρφωση των πρωτοβουλιών εκείνων που είναι απαραίτητες για τη συνεχή ανάπτυξη και ενδυνάμωση του υπαλλήλου, χωρίς οποιαδήποτε σύνδεση με βαθμούς και επιδόσεις» (σελ. 43).

Ειδικότερα, με τις διατάξεις του Μέρους Α΄ (άρθρα 3 και 4), υπό τον τίτλο «Ενιαίο Πλαίσιο Δεξιοτήτων στη Δημόσια Διοίκηση», θεσπίζεται «Ενιαίο Πλαίσιο Δεξιοτήτων» για τους υπαλλήλους που υπηρετούν στους φορείς του δημόσιου τομέα οι οποίοι υπάγονται στην παρ. 1 του άρθρου 2 του ν. 4765/2021 (άρθρο 3), και καθορίζεται το περιεχόμενο των δεξιοτήτων από τις οποίες αποτελείται το «Ενιαίο Πλαίσιο Δεξιοτήτων» (άρθρο 4).

Το Μέρος Β΄ (άρθρα 5 έως 15), υπό τον τίτλο «Αξιολόγηση και Στοχοθεσία στον Δημόσιο Τομέα», αποτελείται από έξι (6) Κεφάλαια (Α΄, Β΄, Γ΄, Δ΄, Ε΄ και ΣΤ΄).

Ειδικότερα, με τις διατάξεις του Κεφαλαίου Α΄ (άρθρα 5 και 6), υπό τον τίτλο «Πεδίο Εφαρμογής - Ορισμοί», καθορίζεται, ιδίως, το πεδίο εφαρμογής των προτεινόμενων ρυθμίσεων του Μέρους Β΄ του νομοσχεδίου (άρθρο 5) και τίθενται ορισμοί όρων που απαντούν στο Μέρος Β΄ (άρθρο 6).

Με τις διατάξεις του Κεφαλαίου Β΄ (άρθρα 7 και 8), υπό τον τίτλο «Σύστημα Αξιολόγησης», περιορίζεται ο αριθμός των Αξιολογητών από δύο (2) σε έναν (1), και ορίζεται ότι ως τέτοιος νοείται ο άμεσα ιεραρχικά προϊστάμενος κάθε υπαλλήλου (και εκείνου που κατέχει θέση προϊσταμένου) (άρθρο 7). Θεσπίζονται, εξ άλλου, εκ νέου οι γενικές αρχές του συστήματος αξιολόγησης (άρθρο 8).

Με τις διατάξεις του Κεφαλαίου Γ΄ (άρθρο 9), υπό τον τίτλο «Στοχοθεσία», καθορίζεται εκ νέου η διαδικασία καθορισμού και αναθεώρησης των στόχων κάθε οργανικής μονάδας της Δημόσιας Διοίκησης, και ορίζεται ότι οι στόχοι, ανά ιεραρχικό επίπεδο και ανά οργανική μονάδα, καταχωρίζονται σε ειδική πλατφόρμα στο Υπουργείο Εσωτερικών.

Με τις διατάξεις του Κεφαλαίου Δ΄ (άρθρα 10 και 11), υπό τον τίτλο «Αξιολόγηση Προϊσταμένων», καθορίζεται εκ νέου η διαδικασία και το περιε-

χόμενο της αξιολόγησης των προϊσταμένων (άρθρο 10) και των κλιμάκων βαθμολογίας τους (άρθρο 11).

Με τις διατάξεις του Κεφαλαίου Ε΄ (άρθρα 12 και 13), υπό τον τίτλο «Αξιολόγηση Υπαλλήλων», καθορίζεται εκ νέου η διαδικασία και το περιεχόμενο της αξιολόγησης των υπαλλήλων, στο πλαίσιο της οποίας καταργείται η βαθμολόγησή τους (άρθρο 12), και ρυθμίζεται η ειδική διαδικασία ως προς την αξιολόγηση υπαλλήλων που επιδεικνύουν ιδιαίτερο υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων και εξαιρετική απόδοση (άρθρο 13).

Με τις διατάξεις του Κεφαλαίου ΣΤ΄ (άρθρα 14 και 15), υπό τον τίτλο «Ενστάσεις – Επιτροπές Εποπτείας Αξιολόγησης», καθορίζεται η διαδικασία υποβολής ένστασης, η οποία έχει τον χαρακτήρα ενδικοφανούς προσφυγής, κατά της έκθεσης αξιολόγησης υπαλλήλου για τον οποίο ο Αξιολογητής, «συνεπεία συγκεκριμένων πραγματικών περιστατικών, κρίνει ότι το επίπεδο δεξιοτήτων του αξιολογούμενου υπαλλήλου καθιστά εξαιρετικά δυσχερή την ανάληψη βελτιωτικών και αναπτυξιακών πρωτοβουλιών», και κατά της έκθεσης αξιολόγησης προϊσταμένου κατά την οποία η συνολική βαθμολογία του, είτε σωρευτικά είτε διαζευκτικά με την επιμέρους βαθμολογία του στην επίτευξη στόχων και την αποτύπωση δεξιοτήτων, δεν υπερβαίνουν το δύο (2) (με μέγιστο το 5) (άρθρο 14). Ορίζεται, εξ άλλου, ότι συνιστώνται, με υπουργική απόφαση, τριμελείς Επιτροπές Εποπτείας Αξιολόγησης και ρυθμίζονται θέματα ως προς τη σύσταση, τη συγκρότηση και τη λειτουργία τους (άρθρο 15).

Στο Μέρος Γ΄ (άρθρα 16 έως 22), υπό τον τίτλο «Σύμβουλος Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού», το οποίο διαρθρώνεται σε τρία (3) Κεφάλαια (Α΄, Β΄ και Γ΄), ρυθμίζονται ζητήματα αξιολόγησης του ανθρώπινου δυναμικού του δημοσίου τομέα.

Με τις διατάξεις του Κεφαλαίου Α΄ (άρθρα 16 και 17), υπό τον τίτλο «Οργανωτική Υπαγωγή – Αρμοδιότητες και Υποχρεώσεις», εισάγεται ο θεσμός του «Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού» και καθορίζονται οι αρμοδιότητές του (άρθρο 17). Ειδικότερα, προβλέπεται, μεταξύ άλλων, ότι σε κάθε Υπουργείο, εξαιρουμένων των Υπουργείων Εξωτερικών, Προστασίας του Πολίτη, Εθνικής Άμυνας, Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής, και Κλιματικής Κρίσης και Πολιτικής Προστασίας, ορίζονται ένας ή περισσότεροι Σύμβουλοι Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (άρθρο 16 παρ. 1 και 2). Επίσης, προβλέπεται η δυνατότητα να ορισθεί Σύμβουλος Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού και στα ανωτέρω Υπουργεία, όπως επίσης και στους Ο.Τ.Α. α΄ και β΄ βαθμού, σε αυτοτελείς υπηρεσίες, σε αποκεντρωμένες διοικήσεις, σε νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου (νπδδ) και σε νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου (νπιδ) που ανήκουν στη Γενική Κυβέρνηση, εφόσον αυτό κρίνε-

ται απαραίτητο κατά τα ειδικότερον οριζόμενα (άρθρο 16 παρ. 3). Περαιτέρω, ο ορισμός Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού στις ανεξάρτητες αρχές επιτρέπεται μόνο κατόπιν αποφάσεων των αρμόδιων οργάνων διοίκησής τους (άρθρο 16 παρ. 4).

Με τις διατάξεις του Κεφαλαίου Β΄ (άρθρα 18 έως 20), υπό τον τίτλο «Μητρώο Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού, Πιστοποίηση και Στελέχωση», συνιστάται «Μητρώο Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού», το οποίο τηρείται ηλεκτρονικά στη Γενική Γραμματεία Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών, και καθορίζονται η διαδικασία, οι όροι και τα προσόντα που πρέπει να πληρούν οι υπάλληλοι για την εγγραφή τους ως μέλη στο εν λόγω Μητρώο, καθώς και η διαδικασία για τη διαγραφή μέλους από το Μητρώο αυτό (άρθρο 18). Επίσης, αρμόδιο για τη χορήγηση πιστοποιητικού επάρκειας Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού ορίζεται το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.), το οποίο, σε συνεργασία με τη Γενική Γραμματεία Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών, διοργανώνει ειδικό πρόγραμμα πιστοποίησης για τη χορήγηση του σχετικού πιστοποιητικού (άρθρο 19). Καθορίζονται, ακόμη, η διαδικασία για την πλήρωση της θέσης του Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού, κατόπιν πρόσκλησης εκδήλωσης ενδιαφέροντος που εκδίδει η Γενική Γραμματεία Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών, καθώς επίσης και η διαδικασία για την αξιολόγηση των υποψηφίων και την επιλογή τους από την τριμελή Επιτροπή που συγκροτείται κατά τα ειδικότερον οριζόμενα (άρθρο 20).

Με τις διατάξεις του Κεφαλαίου Γ΄ (άρθρα 21 και 22), υπό τον τίτλο «Υπηρεσιακή Κατάσταση και Συντονισμός των Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού», ρυθμίζονται ζητήματα σχετικά με τη θητεία, την υπηρεσιακή κατάσταση, την αξιολόγηση της απόδοσης και τη μισθοδοσία των Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (άρθρο 21). Αρμόδια για τον συντονισμό του «Δικτύου Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού» ορίζεται η Γενική Γραμματεία Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα προς τον σκοπό, μεταξύ άλλων, της συνεργασίας μεταξύ των μελών του για την ανταλλαγή απόψεων και εμπειριών σχετικά με τον τρόπο χειρισμού υποθέσεων, την καταγραφή αποτελεσματικών προσεγγίσεων και τον διαμοιρασμό καλών πρακτικών (άρθρο 22).

Το Μέρος Δ΄ (άρθρα 23 έως 28), υπό τον τίτλο «Κίνητρα, Ανταμοιβή και Προσωπική Διαφορά Υπαλλήλων», διαρθρώνεται σε δύο (2) Κεφάλαια (Α΄ και Β΄). Με τις διατάξεις του Κεφαλαίου Α΄ (άρθρα 23 έως 27) θεσπίζεται σύστημα κινήτρων και ανταμοιβής ορισμένων κατηγοριών δημοσίων υπαλ-

λήλων που υπηρετούν στις καθοριζόμενες οργανικές μονάδες. Με τις διατάξεις του Κεφαλαίου Β' (άρθρο 28) εισάγεται αναστολή εφαρμογής, από 1.6.2022 έως και την 31.5.2024, της διάταξης του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 περί μείωσης της προσωπικής διαφοράς κατά τη μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων.

Με τις διατάξεις του Μέρους Ε' (άρθρα 29 έως 35), υπό τον τίτλο «Κοινό Πλαίσιο Αξιολόγησης (Κ.Π.Α.)», το οποίο διαρθρώνεται σε δύο (2) Κεφάλαια (Α' και Β'), καθορίζεται, εκ νέου, το «Κοινό Πλαίσιο Αξιολόγησης (Κ.Π.Α.)» ως πρότυπο σύστημα αυτοαξιολόγησης των «δημόσιων οργανώσεων».

Ειδικότερα, με τις διατάξεις του Κεφαλαίου Α' (άρθρα 29 και 30), υπό τον τίτλο «Πεδίο Εφαρμογής - Ορισμοί», καθορίζεται το πεδίο εφαρμογής των προτεινόμενων ρυθμίσεων του Μέρους Ε' στους φορείς της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (άρθρο 29), και τίθενται ορισμοί όρων που απαντούν στο εν λόγω Μέρος (άρθρο 30).

Με τις διατάξεις του Κεφαλαίου Β' (άρθρα 31 έως 35), υπό τον τίτλο «Κίνητρα – Πιστοποίηση – Απονομή Διακρίσεων – Κύκλος Ποιότητας», προβλέπεται, μεταξύ άλλων, ότι η πιστοποίηση της ορθής και ολοκληρωμένης εφαρμογής του Κ.Π.Α. από τους φορείς του δημοσίου συνεκτιμάται κατά τον προγραμματισμό των προσλήψεων του προσωπικού τους (άρθρο 31), καθορίζεται η διαδικασία πιστοποίησης της ορθής και ολοκληρωμένης εφαρμογής του Κ.Π.Α. από την αρμόδια, για θέματα ποιότητας, οργανικής μονάδας της Γενικής Γραμματείας Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών, και ορίζονται οι αρμοδιότητες της εν λόγω Υπηρεσίας (άρθρο 32). Καθιερώνεται, ακόμη, σύστημα απονομής διακρίσεων για εξαιρετικές επιδόσεις σε «δημόσιες οργανώσεις» που έχουν εφαρμόσει το Κ.Π.Α. (άρθρο 33) και προβλέπεται η έκδοση υπουργικής απόφασης για την απονομή του πιστοποιητικού ορθής και ολοκληρωμένης εφαρμογής του Κ.Π.Α. του άρθρου 31, όπως επίσης και για την απονομή διακρίσεων για εξαιρετικές επιδόσεις σύμφωνα με το άρθρο 32 (άρθρο 34). Επίσης, συνιστάται «Κύκλος Ποιότητας Δημόσιων Οργανώσεων», στόχος λειτουργίας του οποίου είναι η διασύνδεση και αλληλεπίδραση των μελών του, μέσω της χρήσης εργαλείων και μεθοδολογιών τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών, σε θέματα που αφορούν, ιδίως, το Κ.Π.Α., και προσδιορίζονται οι ιδιότητες που δύνανται να έχουν τα μέλη του (άρθρο 35).

Στο Τμήμα Γ' (άρθρα 36 έως 48), υπό τον τίτλο «Εγγυήσεις Διαφάνειας στη Λειτουργία των Ιδιαίτερων Γραφείων και Λοιπές Τροποποιήσεις του ν. 4622/2019 – Λοιπές Διατάξεις», το οποίο διαρθρώνεται σε τρία (3) Κεφάλαια (Α', Β' και Γ'), ρυθμίζονται, ιδίως, ζητήματα αρμοδιότητας του Υπουργείου Εσωτερικών.

Ειδικότερα, με τις διατάξεις του Κεφαλαίου Α΄ (άρθρα 36 έως 39), υπό τον τίτλο «Λειτουργία Ιδιαίτερων Γραφείων - Τροποποιήσεις [του] ν. 4622/2019», μεταξύ άλλων, εισάγεται υποχρέωση τήρησης και ανάρτησης, στον διαδικτυακό τόπο της Προεδρίας της Κυβέρνησης, συγκεντρωτικού ηλεκτρονικού καταλόγου με τα στοιχεία των συνεργατών των ιδιαίτερων γραφείων (πρβλ. άρθρο 46 του ν. 4622/2019) (άρθρο 36), διευρύνονται οι αρμοδιότητες της Επιτροπής Δεοντολογίας της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας (άρθρο 37), επεκτείνεται η εφαρμογή των διατάξεων για τα κωλύματα και τα ασυμβίβαστα των μετακλητών υπαλλήλων και στους ειδικούς συμβούλους (άρθρο 38), και ρυθμίζονται ζητήματα αρμοδιοτήτων των Μονάδων Εσωτερικού Ελέγχου (άρθρο 39)

Με τις διατάξεις του Κεφαλαίου Β΄ (άρθρα 40 έως 46), υπό τον τίτλο «Λοιπές Διατάξεις για τη Διαφανή Λειτουργία της Δημόσιας Διοίκησης - Τροποποιήσεις [του] ν. 4795/2021», τροποποιούνται, ιδίως, διατάξεις του ν. 4795/2021 που αφορούν τη «Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου» του άρθρου 9 του ν. 4795/2021 και τους «Συμβούλους Ακεραιότητας» του άρθρου 23 του ίδιου νόμου. Ειδικότερα, ρυθμίζονται ζητήματα σχετικά με τη σύσταση Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου στις Ανεξάρτητες Αρχές (άρθρα 40 παρ. 1, 41 και 42), καθώς και ζητήματα σχετικά με τη σύσταση Αυτοτελούς Γραφείου Συμβούλου Ακεραιότητας στις εν λόγω Αρχές, κατόπιν απόφασης των αρμόδιων οργάνων της διοίκησής τους και τις αποδοχές του Συμβούλου Ακεραιότητας (άρθρα 45 και 44, αντίστοιχα). Ορίζεται, εξ άλλου, ότι σε περίπτωση κατά την οποία διαπιστωθεί από τα αρμόδια όργανα της διοίκησης της Ανεξάρτητης Αρχής η αδυναμία σύστασης ή λειτουργίας Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, δύναται να ανατεθεί η λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου της σε φυσικό ή νομικό πρόσωπο, με σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών, σύμφωνα με τις σχετικές ρυθμίσεις του άρθρου 9 του ν. 4795/2021 (άρθρο 42). Επίσης, τροποποιούνται η παρ. 1 του άρθρου 83 του ν. 4795/2021, για νομοτεχνικούς λόγους, (άρθρο 43), καθώς και η μεταβατική διάταξη της παρ. 3 του άρθρου 82 του ίδιου νόμου ως προς την επιλογή και την τοποθέτηση υπαλλήλων Υπουργείων ή Ανεξάρτητων Αρχών στη θέση του Συμβούλου Ακεραιότητας (άρθρο 46).

Με τις διατάξεις του Κεφαλαίου Γ΄ (άρθρα 47 και 48), υπό τον τίτλο «Λοιπές διατάξεις αρμοδιότητας [του] Υπουργείου Εσωτερικών», ορίζεται ότι δύνανται να καταλαμβάνουν τη θέση προϊσταμένων εκπαιδευτικών – ερευνητικών μονάδων του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.) υπάλληλοι και λειτουργοί του Δημοσίου, οι οποίοι υπηρετούν στον φορέα με απόσπαση ως ειδικό επιστημονικό προσωπικό, κατόπιν απόφασης του διοικητικού συμβουλίου του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. (άρθρο 47). Επίσης, κα-

ταργείται η δυνατότητα λήψης εξ αποστάσεως, είτε διά περιφοράς είτε με τηλεδιάσκεψη, νόμιμων αποφάσεων από τα συλλογικά όργανα των Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού και από τα διοικητικά συμβούλια των εποπτευόμενων νομικών προσώπων τους (άρθρο 48).

Στο Τμήμα Δ' (άρθρο 49), υπό τον τίτλο «Ρύθμιση θεμάτων [του] προσωπικού [της] Γενικής Γραμματείας Υποδομών του Υπουργείου Υποδομών και Μεταφορών», θεσπίζεται η αυτοδίκαιη, από την ημερομηνία λήξης τους, ανανέωση των συμβάσεων εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου διακοσίων σαράντα εννέα (249) συνολικά προσώπων διαφόρων ειδικοτήτων που προσλήφθηκαν για την κάλυψη απρόβλεπτων και επειγουσών αναγκών σύμφωνα με τα άρθρα 56 έως 63 του π.δ. 410/1988, το άρθρο 36 του ν. 4765/2021 και το άρθρο 25 του ν. 4829/2021 για τη στελέχωση των μνημονεύομενων Τομέων Αποκατάστασης Επιπτώσεων Φυσικών Καταστροφών της Γενικής Γραμματείας Υποδομών του Υπουργείου Υποδομών και Μεταφορών (άρθρο 49 παρ. 1-4). Ορίζεται, εξ άλλου, ότι η ανανέωση των συμβάσεων αυτών δεν μεταβάλλει τον χαρακτήρα της σχέσης εργασίας, βάσει της οποίας προσλήφθηκαν οι απασχολούμενοι στις θέσεις αυτές, και δεν προσμετρώνται στο ανώτατο χρονικό διάστημα των είκοσι τεσσάρων (24) μηνών κατά την έννοια των άρθρων 5, 6 και 7 του π.δ. 164/2004 (άρθρο 49 παρ. 5).

Με τις διατάξεις του Τμήματος Ε' (άρθρα 50 έως 52), υπό τον τίτλο «Εξουσιοδοτικές, Μεταβατικές και Καταργούμενες διατάξεις», εισάγονται εξουσιοδοτικές διατάξεις των Τμημάτων Α' και Β' του νομοσχεδίου (άρθρο 50), καθώς και μεταβατικές και καταργούμενες διατάξεις (άρθρα 51 και 52, αντίστοιχα).

Στο Τμήμα ΣΤ', υπό τον τίτλο «Έναρξη ισχύος» (άρθρο 53), ορίζεται η έναρξη ισχύος των διατάξεων του νόμου.

II. Παρατηρήσεις επί του τίτλου του νομοσχεδίου και επί των τίτλων των επί μέρους κεφαλαίων και τμημάτων

α. Στον τίτλο του νομοσχεδίου θα ήταν, εν προκειμένω, ορθότερο, κατά τον σχετικό κανόνα της Νέας Ελληνικής, η λέξη «δημοσίου» να γραφεί ως «δημόσιου», επειδή πρόκειται περί επίθετου.

β. Στον τίτλο του Κεφαλαίου Α' του Τμήματος Γ' («Λειτουργία Ιδιαίτερων Γραφείων - Τροποποιήσεις ν. 4622/2019») θα ήταν ορθότερο, μετά τη λέξη «Τροποποιήσεις», να τεθεί το οριστικό άρθρο «του». Ομοίως, στον τίτλο του Κεφαλαίου Β' («Λοιπές Διατάξεις για τη Διαφανή Λειτουργία της Δημόσιας Διοίκησης - Τροποποιήσεις ν. 4795/2021») θα ήταν ορθότερο, μετά τη λέξη «Τροποποιήσεις» να τεθεί το οριστικό άρθρο «του», και στον τίτλο του Κε-

φαλαίου Γ' («Λοιπές διατάξεις αρμοδιότητας Υπουργείου Εσωτερικών») θα ήταν ορθότερο, πριν από τη λέξη «Υπουργείου», να τεθεί το οριστικό άρθρο «του».

Υ. Ομοίως, στον τίτλο του Τμήματος Δ' («Ρύθμιση θεμάτων προσωπικού Γενικής Γραμματείας Υποδομών του Υπουργείου Υποδομών και Μεταφορών») θα ήταν ορθότερο, πριν από τη λέξη «προσωπικού», να τεθεί το οριστικό άρθρο «του», και πριν από τη λέξη «Γραμματείας», να τεθεί το οριστικό άρθρο «της».

III. Παρατηρήσεις επί των άρθρων

1. Επί του άρθρου 1

Διά του εν λόγω άρθρου ορίζεται ότι «[σ]κοπός του παρόντος είναι η βελτίωση της λειτουργίας (...). Αυτό επιτυγχάνεται με τον προσδιορισμό των απαραίτητων για την άσκηση των καθηκόντων του προσωπικού δεξιοτήτων (...)».

Εν προκειμένω, ορθότερη είναι η χρήση του όρου «καθορισμός» αντί του όρου «προσδιορισμός».

2. Επί του άρθρου 3

Ορίζεται, εν προκειμένω, ότι το πεδίο εφαρμογής του Μέρους Α' («Ενιαίο Πλαίσιο Δεξιοτήτων στη Δημόσια Διοίκηση) του Τμήματος Β' του νομοσχεδίου καταλαμβάνει «τους υπαλλήλους που υπηρετούν στους φορείς του δημόσιου τομέα που υπάγονται στην παρ. 1 του άρθρου 2 του ν. 4765/2021 (...)».

Σύμφωνα, εξ άλλου, με την εν λόγω διάταξη (άρθρο 2 παρ. 1 του ν. 4765/2021), «[σ]τις διατάξεις του παρόντος υπάγονται όλοι οι φορείς του δημόσιου τομέα, όπως αυτός οριοθετείται στην περ. α' της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143), καθώς και τα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου του δημόσιου τομέα που δεν περιλαμβάνονται στη Γενική Κυβέρνηση όπως αυτή ορίζεται στο ανωτέρω άρθρο. Στον κατά τα ανωτέρω δημόσιο τομέα και για την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος και μόνο υπάγονται σε κάθε περίπτωση: α. Η Προεδρία της Δημοκρατίας, ως προς το μόνιμο προσωπικό της. β. Η Βουλή των Ελλήνων, ως προς το προσωπικό της, σύμφωνα με τα όσα ορίζει ο Κανονισμός της. (...)».

Συναφώς, σημειώνεται ότι η Βουλή δεν εντάσσεται στη Γενική Κυβέρνηση και, βέβαια, στην εκτελεστική εξουσία, αλλά στη νομοθετική εξουσία. Εξ άλλου, η αυτονομία της Βουλής εν γένει, συνέπεια της διάκρισης των εξουσιών, κατοχυρώνεται στα άρθρα 65 παρ. 1, 5 και 6, εξειδικευόμενη διά του άρθρου 103 παρ. 6 του Συντάγματος (οι ρυθμίσεις των άρθρων 65 παρ. 5 και

103 παρ. 6 αφορούν το προσωπικό της). Μία από τις όψεις της αυτονομίας της Βουλής εκδηλώνεται με την αρμοδιότητά της να θεσπίζει, να τροποποιεί, να συμπληρώνει, να δημοσιεύει και να ερμηνεύει αυθεντικά τον Κανονισμό της, χωρίς τη σύμπραξη της εκτελεστικής εξουσίας. Ζητήματα, επομένως, για τα οποία το Σύνταγμα θεσπίζει αποκλειστική αρμοδιότητα του Κανονισμού της Βουλής, δεν μπορούν να ρυθμισθούν με νόμο, όπως και, αντίστροφα, ζητήματα για τα οποία το Σύνταγμα θεσπίζει αποκλειστική αρμοδιότητα του νόμου, δεν μπορεί να ρυθμίσει ο Κανονισμός της Βουλής. Στην ελληνική έννομη τάξη, δηλαδή, το πεδίο εφαρμογής του τυπικού νόμου και αυτό του Κανονισμού της Βουλής δεν τέμνονται, αλλά οριοθετούνται από το Σύνταγμα (βλ. Κ. Μαυριά, Συναγματικό Δίκαιο, 2021, σελ. 208 επ., Αντ. Παντελή, Εγχειρίδιο Συναγματικού Δικαίου, 2020, σελ. 336, Ευ. Βενιζέλο, Μαθήματα Συναγματικού Δικαίου, 2021, σ. 159-160, Αθ. Ράϊκο, Συναγματικό Δίκαιο, τ. Ι, τεύχ. Α΄, 2009, σελ. 212-215).

Υπό το φως των ανωτέρω, συνάγεται ότι ζητήματα θέσπισης κριτηρίων για τον σχεδιασμό και την πραγματοποίηση των διαδικασιών επιλογής προσωπικού, επιλογής προϊσταμένων, αξιολόγησης, εκπαίδευσης και κατάρτισης του προσωπικού της Βουλής ρυθμίζονται από τον Κανονισμό της (πρβλ. και άρθρο 103 παρ. 6 του Συντάγματος), ο οποίος μπορεί να ρυθμίζει ορισμένα ζητήματα και διά παραπομπής στην κοινή νομοθεσία, και ότι ρύθμιση, όπως η ανωτέρω, στερείται αντικειμένου.

3. Επί του άρθρου 4

α. Επί του άρθρου 4 παρ. 2 στοιχ. αδ).

Διά της εν λόγω ρύθμισης ορίζεται ο «προσανατολισμός στον πολίτη» ως μία από τις δεξιότητες που περιλαμβάνονται στο Ενιαίο Πλαίσιο Δεξιοτήτων, και, ειδικότερα, ότι η εν λόγω δεξιότητα συνίσταται, μεταξύ άλλων, «[σ]την παροχή κατάλληλων συμβουλών και υποστήριξης στον πολίτη, ώστε η ικανοποίησή του να διατηρείται σε υψηλά επίπεδα».

Για λόγους νομοτεχνικής αρτιότητας και σαφήνειας, η φράση «ώστε η ικανοποίησή του να διατηρείται σε υψηλά επίπεδα» δεν φαίνεται να αρμόζει σε κείμενο νόμου, αλλά σε αιτιολογική έκθεση επί του του σχετικού νομοσχεδίου.

β. Επί του άρθρου 4 παρ. 2 στοιχ. ββ).

Σύμφωνα με την εν λόγω διάταξη, η συνεργασία του υπαλλήλου με τους συναδέλφους του τελείται «(...) προς εκπλήρωση του δημόσιου συμφέροντος και των σκοπών, που επιδιώκει ο φορέας, στον οποίο υπηρετούν οι υπάλληλοι (...)».

Θα ήταν συντακτικά ορθότερο να απαλειφθεί το κόμμα μετά τις λέξεις «σκοπών» και «φορέας».

γ. Επί του άρθρου 4 παρ. 2 στοιχ. γβ).

Σύμφωνα με την εν λόγω διάταξη, η δεξιότητα της προσαρμοστικότητας περιλαμβάνει «γβ) την ευελιξία και ανθεκτικότητα του υπαλλήλου στις αλλαγές, με αποτελεσματική διαχείριση ενδεχόμενων κρίσεων και έκτακτων συνθηκών στην εργασία, με γνώμονα την αναζήτηση της βέλτιστης λύσης και τη σωστή λήψη αποφάσεων, προς όφελος του πολίτη και της κοινωνίας».

Ενημερωτικά σημειώνεται ότι ο σκοπός της Δημόσιας Διοίκησης είναι η υπηρέτηση του Λαού, με πίστη στο Σύνταγμα και αφοσίωση στην Πατρίδα (βλ. άρθρο 103 παρ. 1 του Συντάγματος) και, στο πλαίσιο αυτό, η επιδίωξη του δημόσιου συμφέροντος και η τήρηση και προάσπιση της νομιμότητας (πρβλ. άρθρα 24-25 του ν. 3528/2007, βλ. και, ενδεικτικά, Επ. Σπηλιωτόπουλο, Εγχειρίδιο Διοικητικού Δικαίου, 2017, σελ. 75 επ., Α. Τάχο., Ελληνικό Διοικητικό Δίκαιο, 2005, σελ. 66 επ., Χ. Χρυσανθάκη, Εισηγήσεις Διοικητικού Δικαίου, 2015, σελ. 47 επ., Ε. Σπηλιωτόπουλο/ Χ. Χρυσανθάκη, Βασικοί Θεσμοί Δημοσίου υπαλληλικού Δικαίου, 2021, σελ. 58 επ., κ.ά., Συνήγορος του Πολίτη, Οδηγός Ορθής Διοικητικής Συμπεριφοράς, 2012, σελ. 18 επ.).

δ. Επί του άρθρου 4 παρ. 2 στοιχ. ε).

Σύμφωνα με την εν λόγω διάταξη, η δεξιότητα της οργάνωσης και του προγραμματισμού περιλαμβάνει «εα) την κατάλληλη ιεράρχηση των καθηκόντων και των καθημερινών υποχρεώσεων του υπαλλήλου, καθώς και την τήρηση προθεσμιών με προσήκουσα διαχείριση του χρόνου, εβ) τη διατήρηση σταθερών ρυθμών στη ροή εργασίας του με καλό χρονοπρογραμματισμό για την ολοκλήρωση των καθηκόντων του, εγ) την αναπροσαρμογή των δραστηριοτήτων, όταν αυτό κρίνεται απαραίτητο».

Δεδομένου ότι οι κανόνες που ρυθμίζουν την οργάνωση και τη λειτουργία της Δημόσιας Διοίκησης έχουν εισαγάγει την ένταξη των οργάνων της σε ιεραρχική δομή, και ότι η ιεραρχική εξάρτηση κατά την άσκηση των καθηκόντων του δημοσίου υπαλλήλου συνεπάγεται, αφενός, την υποχρέωσή του να ακολουθεί και να συμμορφώνεται προς τις εντολές και οδηγίες των προϊσταμένων του και, αφετέρου, την αρμοδιότητα του ανώτερου οργάνου να ασκεί έλεγχο στις πράξεις του κατωτέρου (βλ., ενδεικτικά, Επ. Σπηλιωτόπουλο, Εγχειρίδιο Διοικητικού Δικαίου, 2017, σελ. 224 επ., Α. Τάχο, Ελληνικό διοικητικό δίκαιο, 2008, σελ. 423 επ.), οι προτεινόμενες ρυθμίσεις, περί της δεξιότητας της οργάνωσης και του προγραμματισμού, θα ήταν, ενδεχομένως, σκόπιμο να εντάσσουν το περιεχόμενο της εν λόγω δεξιότητας στο πλαίσιο της ιεραρχικής εξάρτησης του υφισταμένου από τη βούληση του

προϊσταμένου.

ε. Επί του άρθρου 4 παρ. 2 στοιχ. στβ).

Σύμφωνα με την εν λόγω διάταξη, η δεξιότητα της επίλυσης προβλημάτων και της δημιουργικότητας περιλαμβάνει «στβ) την προσπάθεια προσέγγισης με πρωτότυπο και καινοτόμο τρόπο των εργασιών και δραστηριοτήτων, για τις οποίες δεν υπάρχει έτοιμη ή προκαθορισμένη λύση».

Θα ήταν νοηματικώς πληρέστερο να απαλειφθεί το κόμμα μετά τη λέξη «δραστηριοτήτων», ώστε να είναι ευκρινέστερο ότι, εν προκειμένω, ενδιαφέρουν εκείνες οι εργασίες και δραστηριότητες για τις οποίες δεν υπάρχει έτοιμη ή προκαθορισμένη λύση.

Αντίστοιχη απάλειψη του κόμματος πρέπει να γίνει και στις διατάξεις των άρθρων 4 παρ. 2 στοιχ. ζα) και στοιχ. θβ, 5 παρ. 1 στοιχ. αστ) και παρ. 2 στοιχ. β) και γ), 6 στοιχ. 8 και 11, 7 παρ. 2,3,5,8 εδάφ. β', 8 παρ. 2 και 4, 9 παρ. 3, 10 παρ. 1 στοιχ. γγ) και 2, 12 παρ. 2, 14 παρ. 2, 23 παρ. 2 και 3, 24 παρ. 1 και 2, 25 παρ. 1, 3 και 10, 49 παρ. 2, 50 παρ. 2 στοιχ. στ).

στ. Επί του άρθρου 4 παρ. 2 στοιχ. ηβ).

Σύμφωνα με την εν λόγω διάταξη, η δεξιότητα της διαχείρισης γνώσης περιλαμβάνει «ηβ) την (...) αξιοποίηση της εμπειρίας του υπαλλήλου (...)».

Αντί του όρου «εμπειρία», ενδεδωγμένο είναι να τεθεί ο όρος «πειρά».

ζ. Επί του άρθρου 4 παρ. 2 στοιχ. θ).

Ορίζεται, εν προκειμένω, ότι μία εκ των δεξιοτήτων από τις οποίες αποτελείται το «Ενιαίο Πλαίσιο Δεξιοτήτων», που θεσπίζεται διά του άρθρου 3, είναι η «ηγετικότητα». Ο αδόκιμος αυτός όρος θα μπορούσε να αποδοθεί περιφραστικά ως «ηγετική ικανότητα» σε αντιστοιχία και με τον σχετικό όρο στην αγγλική γλώσσα («leadership skill»).

4. Επί του άρθρου 7

α. Σύμφωνα με την παράγραφο 8 εδάφ. α' του άρθρου 7, «[α]ν η υπαλληλική σχέση του προϊσταμένου που ενεργεί ως Αξιολογητής έχει λυθεί, λόγω παραίτησης ή αυτοδίκαιης απόλυσής του από την υπηρεσία (...), οι επιμέρους ενέργειες πραγματοποιούνται από τον νόμιμο αναπληρωτή του (...)».

Εν προκειμένω, στις περιπτώσεις της παραίτησης και της αυτοδίκαιης απόλυσης θα μπορούσαν να προστεθούν και οι περιπτώσεις θανάτου και έκπτωσης, άλλως να τεθεί η λέξη «ενδεικτικά» ή η λέξη «ιδίως».

β. Σύμφωνα με την παράγραφο 8 εδάφ. γ' του άρθρου 7, «Κατ' εξαίρεση, όταν αξιολογητές είναι το μέλος της Κυβέρνησης, ο Υφυπουργός, ο Γενικός ή Ειδικός Γραμματέας (...), μπορεί να συντάσσεται και να υποβάλλεται έκθεση αξιολόγησης μέχρι και εξήντα (60) ημέρες μετά την αποχώρησή τους».

Όπως, όμως, ορίζεται στο άρθρο 8 παρ. 1, οι Αξιολογητές δεν έχουν ευχέρεια, αλλά υποχρέωση να διενεργούν αξιολόγηση των υφισταμένων τους. Δεδομένου, συνεπώς, ότι η χρήση του ρήματος «μπορεί» στην ως άνω προτεινόμενη ρύθμιση ενδέχεται να δημιουργήσει σύγχυση ως προς την εν λόγω υποχρέωση, η διάταξη θα μπορούσε να αναδιατυπωθεί ως εξής: «Κατ' εξαίρεση, όταν αξιολογητές είναι το μέλος της Κυβέρνησης, ο Υφυπουργός, ο Γενικός ή Ειδικός Γραμματέας (...), η προθεσμία σύνταξης και υποβολής της έκθεσης αξιολόγησης παρατείνεται έως και εξήντα (60) ημέρες μετά την αποχώρησή τους».

5. Επί του άρθρου 8

α. Διά της παραγράφου 3 εδάφ. α' ορίζεται ότι «[μ]ετά από την ολοκλήρωση της διαδικασίας αξιολόγησης της παρ. 3 των άρθρων 10 και 12, αντιστοίχως, οι εκθέσεις αξιολόγησης γνωστοποιούνται, υποχρεωτικά, από την οικεία μονάδα προσωπικού ή διοικητικού στον αξιολογούμενο υπάλληλο».

Επισημαίνεται, κατ' αρχάς, ότι, μετά τη λέξη «μετά», θα μπορούσε, χωρίς να παραβλάπτεται το νόημα της πρότασης, να απαλειφθεί η πρόθεση «από».

Ως προς τον χρόνο γνωστοποίησης των εκθέσεων αξιολόγησης στους αξιολογούμενους, επισημαίνεται, αφενός, ότι δεν ορίζεται ούτε αποκλειστική ούτε ενδεικτική προθεσμία από την ολοκλήρωση της διαδικασίας αξιολόγησης εντός της οποίας πρέπει να πραγματοποιηθεί η γνωστοποίηση της έκθεσης, και, αφετέρου, δεν καθορίζεται ο ακριβής τρόπος γνωστοποίησής της. Τα εν λόγω ζητήματα χρήζουν, ενδεχομένως, διευκρίνισης.

β. Διά της παραγράφου 7, ορίζεται ότι «[η] εφαρμογή των Σχεδίων Ανάπτυξης, που καταρτίζονται σύμφωνα με όσα ορίζονται στα άρθρα 10 και 12, έχει υποχρεωτικό χαρακτήρα για τον Αξιολογητή και τον αξιολογούμενο. Ο αξιολογούμενος έχει την ευθύνη υλοποίησης των δράσεων του Σχεδίου Ανάπτυξης και ο Αξιολογητής έχει την ευθύνη παρακολούθησης της πορείας και του βαθμού υλοποίησής του». Σύμφωνα, εξ άλλου, με το άρθρο 9 παρ. 6, «ο βαθμός υλοποίησης των Σχεδίων Ανάπτυξης των άμεσα ιεραρχικά υφισταμένων» «ορίζεται ως υποχρεωτικός στόχος (...) για κάθε προϊστάμενο».

Ως Σχέδιο Ανάπτυξης νοείται, σύμφωνα με το άρθρο 6 στοιχ. 10 του νομοσχεδίου, «[τ]ο σύνολο των δράσεων που κρίνονται ως κατάλληλες, προκειμένου να αναπτυχθούν οι δεξιότητες του αξιολογο[υ]μ[έ]νου, οι οποίες, κατά την κρίση του Αξιολογητή του και με γνώμονα τον ρόλο του στην ομάδα, επιδέχονται περαιτέρω βελτίωση».

Σημειώνεται ότι το ρήμα «επιδέχομαι» συντάσσεται με Αιτιατική. Επομένως, «επιδέχονται περαιτέρω βελτίωση», και όχι «επιδέχονται περαιτέρω

βελτίωσης». Θα μπορούσε να τεθεί και ως εξής: «είναι δεκτικές περαιτέρω βελτίωσης».

6. Επί του άρθρου 10 παρ. 2 περίπτ. γ´

Ορίζεται, εν προκειμένω, ότι, «[α]ν για τη βαθμολογία του αξιολογούμενου προϊσταμένου (...), συντρέχουν σωρευτικά οι κάτωθι προϋποθέσεις: α) η συνολική βαθμολογία του δεν υπερβαίνει το δύο (2) με μέγιστο το πέντε (5), β) η επιμέρους βαθμολογία του στην επίτευξη στόχων δεν υπερβαίνει το δύο (2) με μέγιστο το πέντε (5), γ) η επιμέρους βαθμολογία του στην αποτύπωση δεξιοτήτων προϊσταμένου δεν υπερβαίνει το δύο (2) με μέγιστο το πέντε (5), ο Αξιολογητής υποχρεούται (...) να παραθέσει (...) ειδική και εμπειριστατωμένη αιτιολογία (...). Η ανωτέρω περίπτωση αξιολόγησης συνιστά σοβαρό υπηρεσιακό λόγο απαλλαγής του προϊσταμένου από τα καθήκοντά του, σύμφωνα με την παρ. 10 του άρθρου 86 του ν. 3528/2007 (Α´ 26) και την παρ. 7 του άρθρου 89 του ν. 3584/2007 (Α´ 143) (...)».

α. Σημειώνεται ότι, διά των ως άνω διατάξεων, και νομοθετικά εξειδικεύεται η αόριστη νομική έννοια «σοβαρός υπηρεσιακός λόγος απαλλαγής» του προϊσταμένου από τα καθήκοντά του, έννοια την οποία περιέχει η παρ. 10 του άρθρου 86 του ν. 3528/2007 («Με απόφαση του οικείου οργάνου ο προϊστάμενος παύεται υποχρεωτικά πριν από τη λήξη της θητείας του, αν συντρέχουν οι ακόλουθες προϋποθέσεις: α) αν καταδικαστεί τελεσιδικώς (...), β) αν στερηθεί (...), γ) αν υποβληθεί σε στερητική δικαστική συμπαράσταση (...), δ) αν τεθεί σε διαθεσιμότητα (...). Με απόφαση του οικείου οργάνου κατόπιν σύμφωνης γνώμης του ΕΙ.Σ.Ε.Π., του Σ.Ε.Π. ή του Υπηρεσιακού Συμβουλίου, ο προϊστάμενος οργανικής μονάδας απαλλάσσεται από τα καθήκοντά του πριν από τη λήξη της θητείας του για σοβαρό υπηρεσιακό λόγο που αφορά πλημμελή άσκηση των καθηκόντων του (...)» και της αντίστοιχης, ως προς τους δημοτικούς και τους κοινοτικούς υπαλλήλους, ρύθμισης της παρ. 8 του άρθρου 89 του ν. 3584/2007.

β. Η αναφορά στην παρ. 7 του άρθρου 89 του ν. 3584/2007 πρέπει να διορθωθεί στο ορθό: παρ. 8 του άρθρου 89 του ν. 3584/2007.

7. Επί του άρθρου 12 παρ. 2

Διά της εν λόγω διάταξης ορίζονται τα εξής: «Αν ο Αξιολογητής, συνεπεία συγκεκριμένων πραγματικών περιστατικών, κρίνει ότι το επίπεδο δεξιοτήτων του αξιολογούμενου υπαλλήλου καθιστά εξαιρετικά δυσχερή την ανάληψη βελτιωτικών και αναπτυξιακών πρωτοβουλιών: α) δεν συντάσσει Σχέδιο Ανάπτυξης, β) δεν επιλέγει αναπτυγμένες δεξιότητες και δεξιότητες προς ανάπτυξη στο έντυπο αποτύπωσης δεξιοτήτων υπαλλήλου και γ) συ-

ντάσσει την έκθεση αξιολόγησης παραθέτοντας στο ειδικό προς τούτο πεδίο, ανά δεξιότητα, ειδική και εμπεριστατωμένη αιτιολογία με καταγραφή των ως άνω συγκεκριμένων πραγματικών περιστατικών, που στοιχειοθετούν τη συγκεκριμένη κρίση του. Η ανωτέρω περίπτωση αξιολόγησης παραπέμπεται στο Υπηρεσιακό Συμβούλιο του οικείου φορέα για τη διαμόρφωση κρίσης σύμφωνα με το άρθρο 83 του ν. 3528/2007 (Α' 26) και το άρθρο 86 του ν. 3584/2007 (Α' 143). Αν ευδοκιμήσει ένσταση του αξιολογούμενου υπάλληλου, η οποία έχει ασκηθεί σύμφωνα με την περ. α) της παρ. 1 του άρθρου 14 του παρόντος, ο Αξιολογητής, μόλις λάβει γνώση της σχετικής απόφασης, συντάσσει αναδρομικά για το έτος αναφοράς, το Σχέδιο Ανάπτυξης και το έντυπο αποτύπωσης δεξιοτήτων υπαλλήλου, επιλέγοντας αναπτυγμένες και προς ανάπτυξη δεξιότητες».

Επισημαίνεται ότι το άρθρο 83 του ν. 3528/2007 ρυθμίζει, ως προς τους δημοσίους υπαλλήλους – και, αντίστοιχα, ως προς τους δημοτικούς και τους κοινοτικούς υπαλλήλους, το άρθρο 86 του ν. 3584/2007 – ζητήματα διαδικασίας προαγωγών.

Από τη διατύπωση της προτεινόμενης διάταξης δεν προκύπτει αν η εν λόγω περίπτωση αξιολόγησης παραπέμπεται στο Υπηρεσιακό Συμβούλιο του οικείου φορέα μόνον κατά τη διαδικασία διεξαγωγής προαγωγών (πρβλ. παρ. 1 του άρθρου 83 του ν. 3528/2007 και του άρθρου 86 του ν. 3584/2007) ή αν θεσπίζεται ειδική διαδικασία κατά την οποία, σε κάθε περίπτωση σύνταξης έκθεσης αξιολόγησης υπαλλήλου, για τον οποίο ο Αξιολογητής, «συνεπεία συγκεκριμένων πραγματικών περιστατικών, κρίνει ότι το επίπεδο δεξιοτήτων του αξιολογούμενου υπαλλήλου καθιστά εξαιρετικά δυσχερή την ανάληψη βελτιωτικών και αναπτυξιακών πρωτοβουλιών», εισάγεται υποχρέωση παραπομπής της έκθεσης στο Υπηρεσιακό Συμβούλιο. Αν συντρέχει η πρώτη εκδοχή, πρέπει, προς αποφυγή παρερμηνείας, να γίνει αναφορά, όχι στο σύνολο του άρθρου 83 του ν. 3528/2007 και του άρθρου 86 του ν. 3584/2007), αλλά ειδικά στην πρώτη παράγραφο τους, αντίστοιχα. Θα ήταν, επίσης, σκόπιμο να ρυθμισθούν και ζητήματα αποκατάστασης του υπαλλήλου, σε περίπτωση κατά την οποία η ένστασή του ευδοκίμησε μεν, στο μεταξύ, όμως, έχουν επέλθει, βάσει της προσβληθείσας με την ένσταση έκθεσης αξιολόγησης, δυσμενή έννομα αποτελέσματα ως προς την προαγωγή του.

8. Επί του άρθρου 14 παρ. 3

Η ένσταση που θεσπίζεται, εν προκειμένω, ορίζεται ότι έχει τον χαρακτήρα ενδικοφανούς προσφυγής, αποτελεί, δηλαδή, προϋπόθεση του παραδεκτού του ενδίκου βοηθήματος που δύναται να ασκήσει ο αξιολογούμενος ε-

νώπιον του αρμόδιου δικαστηρίου κατά της πράξης που εκδίδεται επί της ενδικοφανούς προσφυγής ή της σιωπηρής απόρριψής της (πρβλ. άρθρα 45 παρ. 2 του π.δ. 18/1989 και 63 ΚΔΔ/μίας, ΣτΕ 2288/2019, 2318/2007, ΣτΕ 2364/2006, ΣτΕ 575/2005, ΣτΕ Ολ 2892/1993).

Η ενδικοφανής προσφυγή αποτελεί διοικητική προσφυγή και, ως τέτοια, αποτελεί περίπτωση πραγμάτωσης του συνταγματικά κατοχυρωμένου δικαιώματος του διοικουμένου να αναφέρεται στις αρχές (βλ. άρθρο 10 του Συντάγματος).

Επισημαίνεται ότι στην προσβαλλόμενη με την ενδικοφανή προσφυγή πράξη, εν προκειμένω την έκθεση αξιολόγησης που ορίζουν τα άρθρα 12 παρ. 2 και 10 παρ. 2 του νομοσχεδίου, πρέπει να αναφέρονται σωρευτικά: α) η προβλεπόμενη από τις ειδικές διατάξεις δυνατότητα άσκησης ένστασης (ενδικοφανούς προσφυγής), β) το αρμόδιο για την κρίση της όργανο, γ) η προθεσμία άσκησής της και δ) οι συνέπειες της παράλειψης άσκησής της (βλ. ΣτΕ 1076/2021, βλ. και Σ. Βλαχόπουλο, Η υποχρέωση της Διοίκησης να ενημερώνει τον ενδιαφερόμενο σχετικά με τη δυνατότητα και τις προϋποθέσεις ασκήσεως της ενδικοφανούς προσφυγής, ΔιοικΔικ 1995, σελ. 547 επ.). Αν η Διοίκηση παραλείψει την εκπλήρωση της εν λόγω υποχρέωσής της προς ενημέρωση του ενδιαφερομένου, και εκείνος ασκήσει ένδικο βοήθημα κατά της έκθεσης αξιολόγησης, χωρίς προηγούμενη άσκηση της απαιτούμενης ενδικοφανούς προσφυγής, το ένδικο βοήθημα δεν είναι απαράδεκτο (βλ., ενδεικτικά, Π. Δαγτόγλου, Διοικητικό Δικονομικό Δίκαιο, 2014, σελ. 483).

9. Επί του άρθρου 15

α. Διά της παραγράφου 4 του άρθρου 15 ορίζεται ότι: «[η] Επιτροπή Εποπτείας Αξιολόγησης είναι αρμόδια για: (...) γ) την εξέταση των εισηγήσεων των καθ' ύλην αρμόδιων μονάδων της Γενικής Γραμματείας Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 8 και την παρ. 10 του άρθρου 9, και τη λήψη σχετικών διορθωτικών μέτρων».

Η αναφορά στην παρ. 10 του άρθρου 9, πρέπει να διορθωθεί στο ορθό: παρ. 11 του άρθρου 9.

β. Διά της παραγράφου 5 του άρθρου 15 ορίζεται ότι: «Η Επιτροπή Εποπτείας Αξιολόγησης εξετάζει το παραδεκτό και το βάσιμο της ένστασης του άρθρου 14 και μπορεί είτε να απορρίψει την ένσταση είτε να διορθώσει την έκθεση αξιολόγησης προϊσταμένου ή την έκθεση αξιολόγησης υπαλλήλου με παράθεση πλήρους αιτιολογίας. Η Επιτροπή Εποπτείας Αξιολόγησης δύ-

νεται να ζητά οποιεσδήποτε πρόσθετες διευκρινίσεις κρίνει απαραίτητες από τον Αξιολογητή ή τον αξιολογούμενο και να ενεργεί εν γένει για τη διακρίβωση των προβαλλόμενων ισχυρισμών. Η εξέταση της ένστασης δεν δύναται να χειροτερεύσει τη θέση του αξιολογούμενου».

Ως προς την ευχέρεια της επιτροπής «είτε να απορρίπτει την ένσταση είτε να διορθώνει την έκθεση αξιολόγησης προϊσταμένου ή την έκθεση αξιολόγησης υπαλλήλου», επισημαίνονται τα εξής:

Διά της ενδικοφανούς προσφυγής καθίσταται δυνατή η κατ' ουσίαν επανεξέταση της υπόθεσης, δηλαδή η νέα έρευνα και η διαφορετική εκτίμηση των πραγματικών περιστατικών, το δε αρμόδιο όργανο επιλαμβάνεται του συνόλου της υπόθεσης και εκδίδει νέα εκτελεστή πράξη (βλ. ΣτΕ 1435/2011, 2025/2009, 1176/1992, 859/1988). Το κρίνον όργανο, εν προκειμένω, η Επιτροπή Εποπτείας Αξιολόγησης, αποκτά πλήρη και αποκλειστική αρμοδιότητα να οριστικοποιεί συναφώς τη θέση της Διοίκησης επί των ζητημάτων της προσβαλλόμενης πράξης (έκθεσης αξιολόγησης), την οποία υποβάλλει σε έλεγχο νομιμότητας και ουσίας (πρβλ. ΣτΕ 4571/1987, 3834/1999).

Σύμφωνα με την προτεινόμενη διάταξη, η Επιτροπή «μπορεί είτε να απορρίψει την ένσταση είτε να διορθώσει την έκθεση αξιολόγησης». Θα ήταν, ενδεχομένως, ενδεδειγμένο να αναφερθεί ρητά το ότι η Επιτροπή «μπορεί να αποδεχθεί εν όλω ή εν μέρει» την έκθεση αξιολόγησης, και, στη συνέχεια, να τη διορθώσει. Ερωτάται, εξ άλλου, αν στο εύρος της εξουσίας της Επιτροπής πρέπει να περιλαμβάνεται ρητά και η ευχέρειά της να ακυρώσει την έκθεση αξιολόγησης, εφόσον, λ.χ., διαπιστωθεί πλημμέλεια σε στάδιο της διαδικασίας.

Ως προς τη μη χειροτέρευση της θέσης του αξιολογούμενου από την Επιτροπή Εποπτείας Αξιολόγησης, κατά την κρίση της επί της ένστασής του (ενδικοφανούς προσφυγής), επισημαίνεται ότι η εν λόγω ρύθμιση ενσωματώνει νομολογιακά πορίσματα, σύμφωνα με τα οποία αποτελεί γενική αρχή του δικαίου, όταν δευτεροβάθμιο διοικητικό όργανο κρίνει επί ενδικοφανούς προσφυγής του διοικουμένου, να μην καθιστά χειρότερη τη θέση του, εκτός αν υπάρχει ρητή αντίθετη ρύθμιση (βλ. ΣτΕ επταμ. 29/2017, ΣτΕ 236/2016, ΣτΕ 3424/2006, ΣτΕ 2340/1987, ΣτΕ Ολ 927/1940, βλ. και Επ. Σπηλιωτόπουλο, Εγχειρίδιο Διοικητικού Δικαίου, όπ. π., σελ. 228 επ., Ε. Πρεβεδούρου/Σ. Κυβέλο, Νεότερες εξελίξεις ως προς την *reformatio in peius* στην ενδικοφανή προσφυγή, ΘΠΔΔ 2/2016, σελ. 159-162. Ως προς την ως άνω αρχή κατ' αναφορά προς την κρίση κάθε διοικητικού οργάνου, όταν κρίνει επί αίτησης

θεραπείας, βλ. ΣτΕ 2542/1996).

γ. Διά της παραγράφου 9 του άρθρου 15 ορίζεται ότι: «Η Επιτροπή Εποπτείας Αξιολόγησης αποφαινεται για τις περ. α) και γ) της παρ. 4 εντός εξήντα (60) ημερών από την περιέλευση σε αυτήν των σχετικών εγγράφων και για την περ. β) της παρ. 4, εντός εύλογου χρόνου που πάντως δεν υπερβαίνει τους έξι (6) μήνες».

Η ως άνω διατύπωση για την εκκίνηση της εξηκονθήμερης προθεσμίας («από την περιέλευση σε αυτήν των σχετικών εγγράφων») βρίσκεται σε ασυμφωνία με την παράγραφο 3 του άρθρου 14, διά της οποίας ορίζεται ότι η προθεσμία εκκινεί από «την ημερομηνία άσκησης της ένστασης («(...) Εάν η Επιτροπή Εποπτείας Αξιολόγησης δεν αποφανθεί επί της ασκηθείσας ένστασης εντός αποκλειστικής προθεσμίας εξήντα (60) ημερών από την ημερομηνία άσκησης της, τεκμαίρεται η απόρριψή της»).

Η συσχέτιση, εξ άλλου, του χρόνου εκκίνησης της εν λόγω προθεσμίας με το πραγματικό γεγονός της «περιέλευση[ς] σε αυτήν των σχετικών εγγράφων» άγει σε περαιτέρω ερμηνευτικές δυσχέρειες, εκ του λόγου ότι η Επιτροπή δύναται, βάσει του άρθρου 15 παρ. 5, «να ζητά οποιεδήποτε πρόσθετες διευκρινίσεις κρίνει απαραίτητες από τον Αξιολογητή ή τον αξιολογούμενο και να ενεργεί εν γένει για τη διακρίβωση των προβαλλόμενων ισχυρισμών», και, συνεπώς, ενδέχεται να περιέρχονται σε αυτήν πρόσθετα έγγραφα σε μεταγενέστερο χρόνο.

Παρατηρείται, τέλος, ότι οι διατυπώσεις δημοσιότητας που ισχύουν για την αρχική απόφαση πρέπει να θεωρηθεί ότι ισχύουν και για τις αποφάσεις που εκδίδονται επί της ενδικοφανούς προσφυγής που ασκήθηκε κατά των πράξεων αυτών. Συνεπώς, η Επιτροπή Εποπτείας Αξιολόγησης οφείλει να γνωστοποιεί την απόφασή της στον προσφεύγοντα, ώστε εκείνος, σε περίπτωση διαφωνίας του, να μπορεί να ασκήσει τα προβλεπόμενα ένδικα βοηθήματα (πρβλ. Σ. Κυβέλο, Η ενδικοφανής προσφυγή, 2016, σελ. 247 επ.).

10. Επί των άρθρων 15 παρ. 1 και 2, 18 παρ. 1, 31 παρ. 1, 35 παρ. 1

Η λέξη «συστήνεται» (ή «συστήνονται») θα ήταν δόκιμο να αντικατασταθεί από τη λέξη «συνιστάται» (ή «συνιστώνται»).

11. Επί του άρθρου 18 παρ. 4

Διά της προτεινόμενης ρύθμισης ορίζεται ότι «Μέλος του Μητρώου μπορεί να διαγραφεί με αίτησή του, που υποβάλλεται ηλεκτρονικά. Αντίγραφο της αίτησης κοινοποιείται υποχρεωτικά, με μέριμνα του αιτούντος, στη διεύ-

θυνση προσωπικού του φορέα προέλευσης και στη Γενική Γραμματεία Ανθρώπινου Δυναμικού Δημόσιου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών».

Παρατηρείται ότι, επειδή, όπως οι αιτήσεις εγγραφής στο Μητρώο (βλ. παράγραφο 1 του άρθρου 18), έτσι και οι αιτήσεις διαγραφής από αυτό υποβάλλονται ηλεκτρονικά στη Γενική Γραμματεία Ανθρώπινου Δυναμικού Δημόσιου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών, φαίνεται περιττή η ρύθμιση, ότι «[α]ντίγραφο της αίτησης κοινοποιείται υποχρεωτικά, με μέριμνα του αιτούντος, (...) και στη Γενική Γραμματεία Ανθρώπινου Δυναμικού Δημόσιου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών».

12. Επί των άρθρων 29-35

Με τις διατάξεις του Μέρους Ε' (άρθρα 29 έως 35), υπό τον τίτλο «Κοινό Πλαίσιο Αξιολόγησης (Κ.Π.Α.)», καθορίζεται εκ νέου το «Κοινό Πλαίσιο Αξιολόγησης (Κ.Π.Α.)» ως πρότυπο σύστημα «αυτοαξιολόγησης» των «δημόσιων οργανώσεων».

α. Παρατηρείται ότι η χρήση, στο κείμενο του νομοσχεδίου, του όρου «δημόσιες οργανώσεις» δεν είναι δόκιμη. Διά του όρου αυτού υποδεικνύεται (άρθρο 30 στοιχ. 1), κατά την παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014, πλειάδα οργανικών μονάδων της δημόσιας διοίκησης, καμία από τις οποίες δεν φέρει τον χαρακτήρα της οργάνωσης. Ως εκ τούτου, ο όρος «δημόσιες οργανώσεις» πρέπει είτε να απαλειφθεί είτε να αντικατασταθεί.

β. Επισημαίνεται, εξ άλλου, πληροφοριακά, συναφώς ότι οι πρακτικές της «Διοίκησης Ολικής Ποιότητας» (Total Quality Management) δύνανται να εφαρμόζονται και στον δημόσιο τομέα για την αναβάθμιση της δημόσιας διοίκησης, με κεντρικό άξονα τη βελτίωση της ποιότητας. «Η αναγκαιότητα για [την] καθιέρωση ενός συστήματος διοίκησης, το οποίο θα βασίζεται στην έννοια της ποιότητας, αποκτά πλέον ιδιαίτερο ενδιαφέρον (...). Με την εισαγωγή της Διοίκησης Ολικής Ποιότητας επιδιώκεται η άμβλυνση της διοικητικής εσωστρέφειας και ο προσανατολισμός στις ανάγκες των πολιτών» (Μ. Βενετσανοπούλου/Α. Βασιλάκη, Η συμβολή του στρατηγικού σχεδιασμού στις διαρθρωτικές αλλαγές της Δημόσιας Διοίκησης στην Ελλάδα και ειδικότερα στην Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων, σε: Τομέας Διοικητικής Επιστήμης Τμ. Δημόσιας Διοίκησης Παντείου Παν/μίου, Δημόσια Διακυβέρνηση, 2019, σελ. 557).

Ως προς το Κοινό Πλαίσιο Αξιολόγησης (ΚΠΑ), παρατηρείται ότι αυτό αποτελεί ευρωπαϊκό εργαλείο διαχείρισης ποιότητας για τη δημόσια διοίκηση, το οποίο «επικαιροποιείται σε τακτά χρονικά διαστήματα, προκειμένου

να ανταποκρίνεται στις εξελίξεις της δημόσιας διοίκησης και στις νέες συνθήκες και ανάγκες που διαμορφώνονται συνεχώς στην Ευρώπη», «αποσκοπεί στη βελτίωση των δημόσιων οργανώσεων μέσω της αυτο-αξιολόγησης», και «παρέχει τη δυνατότητα στις Δημόσιες Οργανώσεις να χρησιμοποιήσουν τεχνικές Διοίκησης Ολικής Ποιότητας, ώστε να βελτιώσουν την διοικητική τους ικανότητα και τις παρεχόμενες προς [τους] πολίτες και [τις] επιχειρήσεις υπηρεσίες» (βλ., ενδεικτικά, τη με αριθ. πρωτ. ΔΙΟΜ/19690/20.06.2017 (ΑΔΑ: ΩΤ12465ΧΘΨ-ΥΜΦ) «Αποστολή Οδηγού Εφαρμογής του Κοινού Πλαισίου Αξιολόγησης (ΚΠΑ) – Οδηγίες εφαρμογής του ΚΠΑ», αριθ. πρωτ. ΔΙΟΜ/8580/24.03.2016 «Αποστολή εγχειριδίου Κοινού Πλαισίου Αξιολόγησης 2013»).

Επίσης, παρατηρείται ότι στη Δεύτερη Έκθεση Συμμόρφωσης της Ελλάδας με τις συστάσεις της Ομάδας Χωρών του Συμβουλίου της Ευρώπης κατά της Διαφθοράς (Group of States against Corruption - GRECO) που υιοθετήθηκε την 24.9.2020 κατά την 85η Σύνοδο της Ολομέλειας της GRECO, η οποία συνιστά μηχανισμό παρακολούθησης και ελέγχου, σε ευρωπαϊκή κλίμακα, της συμμόρφωσης των χωρών με τις απαιτήσεις των προτύπων του Συμβουλίου της Ευρώπης για την καταπολέμηση της διαφθοράς, υπογραμμίζεται η ανάγκη για την ανάπτυξη εξατομικευμένων κωδίκων δεοντολογίας για τους φορείς της Δημόσιας Διοίκησης (https://www.ministryofjustice.gr/wp-content/uploads/2020/11/Greco_RC4- \Final-Greece-CONF-Gr.pdf). Κατά την 89η Σύνοδο Ολομέλειας της GRECO της 29ης Νοεμβρίου - 3ης Δεκεμβρίου 2021, κατά την οποία υιοθετήθηκε η με ημερομηνία δημοσίευσης 3.3.2022 Έκθεση Αξιολόγησης του Πέμπτου Κύκλου για την Ελλάδα, αφενός, επισημαίνεται ότι «[η] Εθνική Αρχή Διαφάνειας προωθεί την ανάπτυξη εξατομικευμένων κωδικών δεοντολογίας οι οποίοι προσαρμόζονται στην φύση, προκλήσεις και καθημερινή λειτουργία μεμονωμένων υπηρεσιών του δημοσίου τομέα», αφετέρου, γίνεται ειδική μνεία στις «προβλέψεις του ν. 4622/2019 (...) για τους ειδικούς συμβούλους» (<https://rm.coe.int/fifth-evaluation-round-preventing-corruption-and-promoting-integrity-i/1680a5a148>, σελ. 4 και 32, αντίστοιχα).

Σύμφωνα, εξ άλλου, με τους «Κανόνες για τους Ειδικούς Συμβούλους της Επιτροπής» που υιοθετήθηκαν από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στις 19.12.2007 (Rules Governing Special Advisers to the Commission adopted on 19 December 2007(C(2007)6655), «η λειτουργία του Ειδικού Συμβούλου συνεπάγεται: [ότι εκείνος πρέπει] να εκτελεί τα καθήκοντά του αμερόληπτα και αντικειμενικά με τον δέοντα σεβασμό στο καθήκον της πίστης και της δια-

κριτικής ευχέρειας έναντι των Κοινοτήτων και να καθοδηγείται αποκλειστικά από τα συμφέροντα των Κοινοτήτων[.] να μην λαμβάνει οδηγίες από καμία κυβέρνηση, αρχή, οργανισμό ή πρόσωπο εκτός της Επιτροπής, σε σχέση με τα καθήκοντα του Ειδικού Συμβούλου, [καθώς και] κατά την άσκηση των καθηκόντων του (...) να μην ασχολείται με οποιοδήποτε θέμα για το οποίο, άμεσα ή έμμεσα, έχει προσωπικό συμφέρον που να βλάπτει την ανεξαρτησία του (...)» (https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/commission-decision-rules-onspecial- advisers_c2007_6655_en_0.pdf). Αντίστοιχες πρακτικές για τους ειδικούς συμβούλους σε άλλες χώρες, όπως, λ.χ., στο Ηνωμένο Βασίλειο, υπαγορεύουν ότι «(...) οι ειδικοί σύμβουλοι θα πρέπει να συνεργάζονται στενά με την υπουργική ομάδα και με άλλους δημόσιους υπαλλήλους και να δημιουργούν αμοιβαίες σχέσεις εμπιστοσύνης (...)» (https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/832599/201612_Code_of_Conduct_for_Special_Advisers.pdf).

13. Επί του άρθρου 40

α. Διά της παρ. 1 τροποποιείται η παρ. 2 του άρθρου 9 του ν. 4795/2021, ως εξής: «[σ]τους εποπτευόμενους φορείς του άρθρου 2, στους ΟΤΑ α' και β' βαθμού, συστήνεται Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου, εφόσον συντρέχουν τα κριτήρια του αριθμού των υπαλλήλων που υπηρετούν στον φορέα και του ύψους του προϋπολογισμού τους. Πρόσθετα ή διαφορετικά κριτήρια μπορεί να τεθούν σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 79, με γνώμονα τις οργανωτικές και επιχειρησιακές ανάγκες, καθώς και τα χαρακτηριστικά των εν λόγω φορέων».

Επισημαίνεται, συναφώς, ότι η εν λόγω διάταξη χρήζει διευκρίνισης ως προς την εφαρμογή των δύο κριτηρίων, δηλαδή αριθμός των υπαλλήλων και ύψος του προϋπολογισμού των οριζόμενων στην εν λόγω διάταξη φορέων.

6. Ορίζεται ότι, διά της προτεινόμενης ρύθμισης της παρ. 2, «[τ]α δύο πρώτα εδάφια της παρ. 6 του άρθρου 9 του ν. 4795/2021 τροποποιούνται με την προσθήκη αναφοράς στην αδυναμία λειτουργίας Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου (...)».

Δοθέντος ότι σχετική αναφορά περιλαμβάνεται στην παρ. 5 του άρθρου 9 του ν. 4795/2021, θα ήταν, για λόγους σαφήνειας, χρήσιμο, η εν λόγω διάταξη να αναδιατυπωθεί ως εξής: «[Τ]α δύο πρώτα εδάφια της παρ. 6 του αρ-

θρου 9 του ν. 4795/2021 τροποποιούνται με την προσθήκη αναφοράς και στην αδυναμία λειτουργίας Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου της παρ. 5 του ίδιου άρθρου (...)».

Αθήνα, 7 Ιουνίου 2022

Οι εισηγήτριες
Μαριάνθη Καλυβιώτου
Επιστημονική Συνεργάτις
Λεμονιά Φραγκή
Ειδική Επιστημονική Συνεργάτις

Ο Προϊστάμενος του Α΄ Τμήματος
Νομοτεχνικής Επεξεργασίας
Ξενοφών Παπαρρηγόπουλος
Αναπληρωτής Καθηγητής
του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου

Ο Προϊστάμενος της Α΄ Διεύθυνσης
Επιστημονικών Μελετών
Αντώνης Παντελής
Ομότιμος Καθηγητής της Νομικής Σχολής
Πανεπιστημίου Αθηνών

Ο Πρόεδρος του Επιστημονικού Συμβουλίου
Κώστας Μαυριάς
Ομότιμος Καθηγητής της Νομικής Σχολής του Πανεπιστημίου Αθηνών