



ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΕΝΩΣΗ
ΔΗΜΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ

ΔΣ17919052022

ΠΡΑΚΤΙΚΟ

Συνεδρίασης του Διοικητικού Συμβουλίου της Κ.Ε.Δ.Ε.
της 19^{ης} Μαΐου 2022

Στην Αθήνα σήμερα, 19 Μαΐου 2022, ημέρα Πέμπτη και ώρα 12:00, συνήλθε σε συνεδρίαση, δια ζώσης και κατά τα προβλεπόμενα στις από 11 Μαρτίου 2020 (Α' 55) και 14 Μαρτίου 2020 (Α' 64) Πράξεις Νομοθετικού Περιεχομένου, όπως έχουν τροποποιηθεί και ισχύουν, τις, σε εφαρμογή αυτών, εγκυκλίου και τον Κανονισμό Λειτουργίας του Δ.Σ. της ΚΕΔΕ διά τηλεδιάσκεψης, το Διοικητικό Συμβούλιο της Κ.Ε.Δ.Ε., ύστερα από πρόσκληση του Προέδρου της, κ. Δημητρίου Παπαστεργίου, Δημάρχου Τρικκαίων και υπό την προεδρία του.

Κατά τη συνεδρίαση παρέστησαν οι Δήμαρχοι: Αναστασιάδης Φίλιππος Παγγαίου, Αποστολόπουλος Ηλίας Παπάγου-Χολαργού, Ερωτόκριτος Μιχαήλ Ηρωικής Νήσου Κάσου, Ιωακειμίδης Γεώργιος Νίκαιας-Αγ. Ιωάννη Ρέντη, Κακαλή Μαρία Αγίου Ευστρατίου, Καλογιάννης Απόστολος Λαρισσαίων, Κάρναβος Δημήτριος Καλλιθέας, Κουκάς Κωνσταντίνος Μυκόνου, Κουκοδήμος Κωνσταντίνος Κατερίνης, Κυρίζογλου Λάζαρος Αμπελοκήπων-Μενεμένης, Λυμπέρης Ιωάννης Ήλιδας, Μαλούτας Λάζαρος Κοζάνης, Παπαναστασίου Γιώργος Αγρινίου, Τσιρογιάννης Χρήστος Αρταίων, Υδραίου Μερώπη-Σπυριδούλα Κεντρικής Κέρκυρας και Διαποντίων Νήσων, Χρυσάφης Αλέξανδρος Σερρών και οι Δημοτικοί Σύμβουλοι: Αλεξόπουλος Γρηγόρης Πατρέων, Δημαρχόπουλος Χαράλαμπος Ξάνθης, Καφαντάρης Δημήτριος Πύλου-Νέστορος, Μαυραγάνης Αλέξιος Βριλλησίων, Μουράτογλου Ιωάννης Έδεσσας, Μπαρμπάκος Ευάγγελος Καλλιθέας, Μπίρμπας Δημήτριος Αιγάλεω, Τζιαχρήστας Δημήτριος Δομοκού, Τσιάμης Ιωάννης Ορχομενού, Τσιαντής Δημήτριος Λίμνης Πλαστήρα.

Απόντες οι Δήμαρχοι: Κωνσταντέλλος Γρηγόριος Βάρης-Βούλας-Βουλιαγμένης, Μελετίου Νικόλαος Ασπροπύργου, Μπακογιάννης Κώστας Αθηναίων και ο Δημοτικός Σύμβουλος Αθηναίων Τεντόμας Χρήστος.

Στη συνεδρίαση, επίσης, παρευρίσκεται η κα Θ. Αλεξίου, Προϊσταμένη Νομικής Υπηρεσίας ΚΕΔΕ.

Αφού διαπιστώθηκε η απαρτία του Σώματος και γενομένης συζητήσεως, πάρθηκε η παρακάτω απόφαση:

Απόφαση 179^η

ΘΕΜΑ: Συζήτηση επί του σχεδίου νόμου του Υπουργείου Εσωτερικών «Σύστημα στοχοθεσίας, αξιολόγησης και ανταμοιβής για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης και άλλες διατάξεις για το ανθρωπινό δυναμικό του δημοσίου τομέα».

Το Διοικητικό Συμβούλιο της ΚΕΔΕ αφού έλαβε γνώση του κειμένου της Επιτροπής Θεσμών και Διαφάνειας της ΚΕΔΕ, σχετικά με Παρατηρήσεις επί του ανωτέρω σχεδίου νόμου,

ύστερα από διαλογική συζήτηση

Αποφασίζει ομόφωνα

Εγκρίνει τις Παρατηρήσεις της Επιτροπής Θεσμών και Διαφάνειας της ΚΕΔΕ, σχετικά με το σχέδιο νόμου του Υπουργείου Εσωτερικών «Σύστημα στοχοθεσίας, αξιολόγησης και ανταμοιβής για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης και άλλες διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα», οι οποίες επισυνάπτονται.

.....

ΓΙΑ ΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ

Ο Γενικός Γραμματέας της Κ.Ε.Δ.Ε.

Δημήτριος Κωνσταντάρης
Δημοτικός Σύμβουλος Πύλου-Νέστορος

Ο Γενικός Διευθυντής της Κ.Ε.Δ.Ε.

Ιωάννης Καραγιάννης



ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΕΝΩΣΗ
ΔΗΜΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ

19 Μαΐου 2022

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΝΟΜΟΥ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ

Προέδρος Επιτροπής Θεσμών και Διαφάνειας
Γρηγόρη Κωνσταντέλλου
Δημάρχος Βάρης Βούλας Βουλιαγμένης

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

Με το νομοσχέδιο αυτό επιχειρείται:

1. Καθορισμός ενιαίου πλαισίου δεξιοτήτων για το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού της Δημόσιας Διοίκησης.
2. Θέσπιση νέου λειτουργικού και διαφανούς πλαισίου στοχοθεσίας και αξιολόγησης της απόδοσης στο Δημόσιο.
3. Εγκαθίδρυση του (νέου) θεσμού του Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού στη Δημόσια Διοίκηση.
4. Καθιέρωση συστήματος ανταμοιβής των δημοσίων υπαλλήλων – Υιοθέτηση μιας μεθόδου αυτοαξιολόγησης των υπηρεσιών και φορέων του Δημοσίου Τομέα.
5. Επίσης, εισάγονται ρυθμίσεις για τους συνεργάτες των ιδιαίτερων γραφείων των μελών της Κυβέρνησης, με σκοπό τη διασφάλιση της ακεραιότητας και της λογοδοσίας αυτών, μέσω δημοσιοποίησης των στοιχείων τους, αλλά και της αποσαφήνισης των υποχρεώσεών τους, τόσο κατά τη διάρκεια της εκτέλεσης των καθηκόντων τους, όσο και μετά τον τερματισμό της.

Συμπερασματικά :

Στα θετικά του Σχεδίου Νόμου περιλαμβάνονται τα ακόλουθα:

- Η βελτίωση του συστήματος αξιολόγησης και η επικέντρωσή του στους προϊσταμένους των οργανικών μονάδων.
- Η ενσωμάτωση «του περιεχομένου των Σχεδίων Δράσης των Υπουργείων, δηλαδή οι στόχοι, οι δράσεις και τα έργα τους, σύμφωνα με την παρ. 7 του άρθρου 52 του ν. 4622/2019 (Α' 133), στους στόχους των οικείων οργανικών μονάδων» (Άρθρο 10).
- Ο θεσμός «Σφυγμός ομάδας», δηλαδή «Η αποτύπωση της γνώμης των άμεσα ιεραρχικά υφισταμένων της οργανικής μονάδας, της οποίας προΐσταται ο Αξιολογητής τους για τον τρόπο λειτουργίας και διοίκησης της οργανικής μονάδας, καθώς και τις σχέσεις και τη συνεργασία μεταξύ των μελών αυτής» (Άρθρο 7). Πρέπει όμως να εξεταστεί η εφαρμογή της ανωνυμίας στην εκπόνησή του.
- Ο θεσμός «Σύμβουλος Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού» (Άρθρα 17–22) και ιδίως η δικτύωση των Συμβούλων και η ανάληψη της ευθύνης του συντονισμού τους από το Υπουργείο (άρθρο 23).

Στις αδυναμίες του Σχεδίου Νόμου περιλαμβάνονται τα ακόλουθα:

- Δεν προκύπτει να προηγείται της αξιολόγησης των προσώπων η αξιολόγηση των δομών. Επομένως η αξιολόγηση περιορίζεται στην αξιολόγηση της ατομικής απόδοσης των δημοσίων υπαλλήλων και όχι πρωτίστως των οργανικών μονάδων, ενδεχομένως χωρίς να έχουν διασφαλιστεί οι αναγκαίες οργανωτικές προϋποθέσεις. Οπότε αξιολογείται η ατομική απόδοση των υπαλλήλων, είτε έχουν καλή είτε έχουν κακή ηγεσία, είτε έχουν υλικοτεχνική υποδομή είτε όχι, είτε ο φορέας τους είναι κατάλληλα στελεχωμένος και οργανωμένος είτε δεν είναι. Κατά συνέπεια θεωρείται ότι το διοικητικό έργο παράγεται ατομικά από τους υπαλλήλους, ερήμην των λοιπών συντελεστών παραγωγής του.
- Δεν προβλέπεται στο Σχέδιο Νόμου ένα Πρόγραμμα Εφαρμογής, μέσω του οποίου θα μπορούσαν να διασφαλιστούν οι όροι και οι πόροι υποστήριξης της εφαρμογής των διατάξεών του με συγκεκριμένο οδικό χάρτη, μέτρα βελτίωσης του εργασιακού περιβάλλοντος και Σύστημα διοίκησης – παρακολούθησης – αξιολόγησης της εφαρμογής του.

- Η άμεση εφαρμογή του συστήματος κινήτρων και ανταμοιβής υπαλλήλων, χωρίς να προηγηθεί και δοκιμαστεί το σύστημα αυτό πιλοτικά δεν διασφαλίζει τη δημιουργία των αναγκαίων προϋποθέσεων αποδοχής και ομαλής εφαρμογής του.
- Παρότι είναι θετική η νομοθέτηση του Κοινού Πλαισίου Αξιολόγησης (ΚΠΑ), η αποτυχία των προηγούμενων 18 ετών, δια της δι' εγκυκλίων προσπάθειας εφαρμογής του, έφερε αποτελέσματα πολύ πενιχρά.

Η πρόβλεψη ότι «Για την αξιολόγηση των αιτημάτων των φορέων, καθώς και την τεκμηρίωση σοβαρών και επειγουσών υπηρεσιακών αναγκών, συνεκτιμάται η προσκόμιση από τον φορέα πιστοποιητικού ορθής και ολοκληρωμένης εφαρμογής του Κοινού Πλαισίου Αξιολόγησης», μπορεί να οδηγήσει στην εργαλειοποίησή του.

Η επιτυχία της εφαρμογής του ΚΠΑ θα μπορούσε να διευκολυνθεί εάν ο "Κύκλος Ποιότητας Δημόσιων Οργανώσεων" αποκτήσει διοικητική υπόσταση για την υποστήριξη των δημοσίων οργανώσεων στην εφαρμογή του ΚΠΑ.

Ειδικότερα όσον αφορά τους ΟΤΑ α' βαθμού, εκτιμούμε ότι η εφαρμογή του προτεινόμενου συστήματος αξιολόγησης είναι εφικτή μόνο σε μεγάλους Δήμους, δεδομένου ότι οι μεσαίοι και ιδίως οι μικροί Δήμοι έχουν πολύ μεγάλες ελλείψεις σε επιστημονικό προσωπικό, το οποίο διαρκώς μειώνεται (λόγω των συνταξιοδοτήσεων και της "κινητικότητας").

Για παράδειγμα, σύμφωνα με σχετικά πρόσφατη απογραφή της ΕΕΤΑΑ:

- από τους 332 Δήμους, οι 235 έχουν Τεχνική Υπηρεσία (Τ.Υ.) που λειτουργεί ικανοποιητικά, 75 Δήμοι έχουν Τ.Υ. που λειτουργεί με μερική υποστήριξη και 22 Δήμοι δεν έχουν Τ.Υ.
- από τους 332 Δήμους, σε 168 Δήμους λειτουργούν ΥΔΟΜ, σε 16 Δήμους λειτουργούν μερικώς και σε 164 Δήμους δεν λειτουργούν ΥΔΟΜ.

Επίσης, δεν συμφωνούμε με την επικέντρωση των κινήτρων μόνο στις τεχνικές υπηρεσίες των ΟΤΑ.