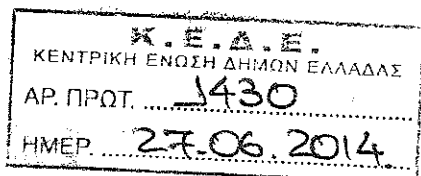




ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗΣ  
ΚΑΙ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ

ΥΠΟΥΡΓΟΣ



Αθήνα, 26 Ιουνίου 2014  
Α.Π. : 9648

Προς  
κ. Κωνσταντίνο Ασκούνη  
Πρόεδρο ΚΕΔΕ

Αγαπητέ κύριε Πρόεδρε,

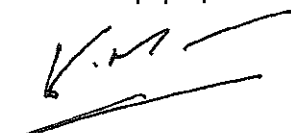
Θα ήθελα να σας ευχαριστήσω για την επιστολή σας, δεδομένου ότι θίγετε κρίσιμα ζητήματα σχετικά με τη διαδικασία αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων. Όπως γνωρίζετε, είναι σε εξέλιξη η διαδικασία του σχεδιασμού του πάγιου και οριστικού συστήματος αξιολόγησης που θα ισχύσει από το 2015. Στο πλαίσιο μιας γόνιμης συνεργασίας, η συμβολή σας κατά το σχεδιασμό του πάγιου συστήματος αξιολόγησης θα είναι εξαιρετικά σημαντική. Τα θέματα της επιστολής σας μπορούμε να τα συζητήσουμε και να τα αξιοποιήσουμε στο πλαίσιο της διαβούλευσης για το οριστικό σύστημα αξιολόγησης.

Εν τω μεταξύ, όπως γνωρίζετε νομοθετήθηκε η διαδικασία αξιολόγησης, που ισχύει ήδη για το 2014, σε μια πρώτη και πιλοτική προσπάθεια να αντιμετωπισθεί η απαξίωση του πρότερου συστήματος αξιολόγησης. Όλοι γνωρίζουμε ότι η στρεβλή εφαρμογή του οδηγούσε, είτε σε απουσία αξιολογήσεων, είτε σε άνιση μεταχείριση όταν όλοι βαθμολογούνταν ως άριστοι. Το νέο σύστημα είναι απαραίτητο να εφαρμοσθεί σε όλο το Δημόσιο ήδη για το 2014. Και είναι ιδιαίτερα κρίσιμο να εφαρμοσθεί από κάθε Υπουργείο, φορέα αλλά και Δήμο, ώστε να διαμορφώσει η διοίκηση με ομοιόμορφο τρόπο μια εικόνα για την ποιότητα της απόδοσης των υπαλλήλων της. Κυρίως, όμως θα παρέχει τη δυνατότητα σε υπαλλήλους με συγκριτικά μειωμένη απόδοση να ενισχυθούν ώστε να έχουν την ευκαιρία να βελτιωθούν και να αποδώσουν καλύτερα, πράγμα που αποτελεί καθήκον και υποχρέωση της κάθε διοίκησης προς το ανθρώπινο δυναμικό της και πρωτίστως βέβαια προς την κοινωνία και τους διοικούμενους.

Στο σημείο αυτό, θέλω να υπενθυμίσω και να τονίσω κατηγορητικά για άλλη μια φορά ότι η διαδικασία αξιολόγησης δεν συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με κινητικότητα, διαθεσιμότητα -πόσο μάλλον απολύσεις- αλλά ούτε και με μισθολογικές μειώσεις ή οποιαδήποτε αρνητική υπηρεσιακή μεταβολή. Αυτό διατυπώνεται στον ίδιο το Ν.4250/2014, στο άρθρο 32, όπου προβλέπεται ότι: «Οι εκθέσεις αξιολόγησης έτους 2013, οι οποίες έχουν συνταχθεί κατά τις διατάξεις του παρόντος ή κατά τις διατάξεις του τελευταίου εδαφίου της παραγράφου 4 του παρόντος άρθρου δεν θα ληφθούν υπόψη κατά τη διαδικασία της αποτίμησης των προσόντων των υπαλλήλων για τη θέση τους σε διαθεσιμότητα και κινητικότητα κατά τα οριζόμενα στις διατάξεις των άρθρων 90 και 91 του ν.4172/2013 (Α' 167)». Επισημαίνεται επίσης στην αιτιολογική του έκθεση, όπου τονίζεται ότι «δεδομένου του μεταβατικού χαρακτήρα της αξιολόγησης οι εκθέσεις αξιολόγησης του έτους 2013 δεν θα ληφθούν υπόψη για την τρέχουσα διαδικασία της διαθεσιμότητας και της κινητικότητας» και έχει αποτελέσει πολιτική δέσμευση του υπουργείου. Οποιοσδήποτε άλλος αρνητικός συσχετισμός με τη διαδικασία αξιολόγησης συνιστά απλώς παραπληροφόρηση.

Ενόψει των παραπάνω, παρακαλώ για τη συμβολή σας στην εφαρμογή του νόμου, από την οποία μόνο θετικά αποτελέσματα προσδοκά κανείς, καθώς θα παρέχει στη δημόσια διοίκηση την απαραίτητη γνώση για τη αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού της. Η έλλειψη αυτής της γνώσης είναι αδιανόητη και κοστίζει τόσο στην ποιότητα των παρεχομένων υπηρεσιών και στην εύρυθμη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης όσο και σε όρους διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, σε σχέση με την αναγνώριση του έργου των φιλότιμων και αποδοτικών υπαλλήλων, αλλά και τη βελτίωση της απόδοσης των υπολοίπων.

Με εκτίμηση



Κυριάκος Μητσοτάκης