



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ
ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

ΠΜΣ "Δημόσια Διοίκηση - Δημόσιο Μάνατζμεντ"

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Θέμα:

**Η ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ Ο.Τ.Α. Α΄ ΒΑΘΜΟΥ -
ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟ ΑΙΓΑΛΕΩ**

**THE MOBILITY OF MUNICIPAL EMPLOYEES-
CASE STUDY IN THE MUNICIPALITY OF EGALEO**

Όνοματεπώνυμο Φοιτητή: ΔΑΤΣΕΡΗ ANNA (Α.Μ.: ΔΜ1903)

Επιβλέπων καθηγητής: ΜΑΚΡΙΑΔΗΣ ΣΑΒΒΑΣ

Αθήνα

Απρίλιος 2021

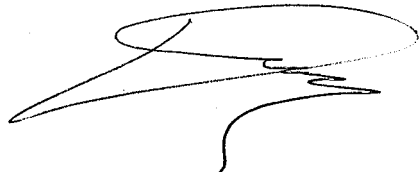
ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ

Αυτή η διπλωματική εργασία υποβάλλεται από τον/ην συγγραφέα της ως μερική εκπλήρωση των απαιτήσεων του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Δημόσια Διοίκηση – Δημόσιο Μάνατζμεντ» του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής.

Υπεύθυνα δηλώνεται ότι, η συγκεκριμένη διπλωματική εργασία είναι πρωτότυπη και ότι εκπονήθηκε αποκλειστικά και μόνο από τον/ην Υπογράφοντα/ουσα και μόνο για την απόκτηση του συγκεκριμένου μεταπτυχιακού τίτλου. Δεν έχει υποβληθεί ούτε έχει αξιολογηθεί στο πλαίσιο άλλου μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό.

Σε περίπτωση που διαπιστωθεί ότι μέρος της διπλωματικής εργασίας δεν αποτελεί πρωτότυπη δουλειά, αλλά αντιγραφή ήδη δημοσιευμένης εργασίας, ο/η φοιτητής/τρια θα απορρίπτεται οριστικά από το συγκεκριμένο πρόγραμμα σπουδών.

Ονοματεπώνυμο / Υπογραφή



Στον Γιώργο Χορέβα

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή, κ. Σάββα Μακρίδη για την πολύτιμη καθοδήγηση του και την εμπιστοσύνη που μου έδειξε. Θα ήθελα, επίσης, να ευχαριστήσω τα μέλη της οικογένειας, τους συναδέλφους και τους φίλους μου για την στήριξη που μου προσέφεραν κατά την εκπόνηση της μεταπτυχιακής διπλωματικής εργασίας.

Περιεχόμενα

Κατάλογος Πινάκων.....	8
Κατάλογος Διαγραμμάτων.....	9
Περίληψη.....	10
Abstract	11
Εισαγωγή.....	12
Κεφάλαιο 1 Τοπική Αυτοδιοίκηση και Ο.Τ.Α. Α΄ Βαθμού	14
1.1 Εισαγωγή στην Τοπική αυτοδιοίκηση.....	14
1.2 Δήμοι και Κοινότητες.....	17
2.1 Γενικά	18
2.2 Κατάρτιση υπαλληλικής ιδιότητας υπαλλήλου Ο.Τ.Α.	18
2.3 Τοποθέτηση.....	22
2.4 Μετακίνηση	23
2.5 Απόσπαση.....	23
2.6 Μετατάξεις.....	25
2.6.1 Γενικά.....	25
2.6.3 Μετάταξη σε κλάδο ανώτερης κατηγορίας με εμπειρία εντός του ιδίου Ο.Τ.Α. ...	30
2.6.4 Μετατάξεις εκτός Ο.Τ.Α.	32
2.6.5 Μετάταξη υπαλλήλου Ο.Τ.Α. σε άλλον Ο.Τ.Α.....	32
2.6.6 Μετάταξη υπαλλήλου Ο.Τ.Α. σε Περιφέρεια και αντίστροφα	37
2.6.7 Μετάταξη υπαλλήλων Ο.Τ.Α. Α΄ βαθμού σε υπηρεσίες του Δημοσίου και Ν.Π.Δ.Δ., και αντιστρόφως.....	41
Κεφάλαιο 3 Η Μετάβαση στο Ε.Σ.Κ. (Ν.4440/2016).....	44
3.1 Αξιολόγηση του παλαιού καθεστώτος κινητικότητας υπαλλήλων Ο.Τ.Α.....	44
3.2 Η κινητικότητα αποτέλεσμα των μνημονιακών δεσμεύσεων της χώρας –Ιστορική αναδρομή.....	45
Κεφάλαιο 4 Εφαρμογή της κινητικότητας βάση του Ν.4440/2016 όπως ισχύει	63
4.1 Γενικά περί του καθεστώτος του ενιαίου συστήματος κινητικότητας	63
4.2 Έκταση εφαρμογής	65
4.2.1 Υπαγόμενα πρόσωπα.....	65
4.2.2 Εξαιρούμενα πρόσωπα	65
4.2.3 Διατάξεις εξαίρεσης από το Ε.Σ.Κ.	66
4.3. Προϋποθέσεις συμμετοχής των φορέων υποδοχής υπαλλήλων στο Ε.Σ.Κ.....	67
4.4 Προϋποθέσεις συμμετοχής των υπαλλήλων	70
4.5 Γενικές προϋποθέσεις.....	71
4.6 Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας.....	74

4.7 Διαδικασίες κινητικότητας.....	76
4.7.1 Κύκλοι Κινητικότητας.....	76
4.7.2 Διαδικασία διενέργειας κύκλων κινητικότητας.....	76
4.7.3 Έλεγχος πλήρωσης προϋποθέσεων από τους Φορείς Προέλευσης.....	80
4.7.4 Έλεγχος αιτήσεων από τους Φορείς Υποδοχής.....	81
Κεφάλαιο 5 Αξιολόγηση υποψηφίων από το φορέα υποδοχής.....	84
5.1 Όργανο αξιολόγησης	84
5.3 Έκδοση πράξης μετάταξης –Ανάληψη υπηρεσίας	86
Κεφάλαιο 6 Μελέτη εφαρμογής του Ε.Σ.Κ. στο Δήμο Αιγάλεω	88
6.1 Συμμετοχή του Δήμου Αιγάλεω στον Α΄ κύκλο κινητικότητας έτους 2019	88
6.2 Συμμετοχή του Δήμου Αιγάλεω στον κύκλο κινητικότητας έτους 2020	94
6.3 Αποτελέσματα κύκλων κινητικότητας ετών 2018, 2019 και 2020 του Ε.Σ.Κ. στον Δήμο Αιγάλεω	102
6.4 Διενέργεια συνεντεύξεων.....	105
Συμπεράσματα	113
Βιβλιογραφία.....	120
Πηγές	120
Παραρτήματα	122

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1. Μεταβολές Μονίμου Προσωπικού Δήμου Αιγιάλεω ετών 2010-2019.. ..	59
Πίνακας 2. Μεταβολές Προσωπικού Δημ. & Ευρ. Δημ. Τομέα ετών 2010-2018.....	60
Πίνακας 3. Λίστα κενών θέσεων προς πλήρωση με μετάταξη, Α΄ κύκλου κινητικότητας έτους 2019 Δήμου Αιγιάλεω	86
Πίνακας 4. Πίνακας αιτημάτων πλήρωσης θέσεων με μετάταξη Α΄ κύκλου κινητικότητας έτους 2019 Δήμου Αιγιάλεω	87
Πίνακας 5. Αιτήσεις μετακίνησης υπαλλήλων από άλλους φορείς στο Δήμο Αιγιάλεω - Α΄ Κύκλος κινητικότητας έτους 2019	88
Πίνακας 6. Αιτήσεις μετακίνησης υπαλλήλων Δήμου Αιγιάλεω σ' άλλους φορείς - Α΄ Κύκλος κινητικότητας έτους 2019	90
Πίνακας 7. Αιτήσεις μετακίνησης υπαλλήλων Δήμου Αιγιάλεω σ' άλλους φορείς - Κύκλοι κινητικότητας έτους 2018	91
Πίνακας 8. Λίστα κενών θέσεων προς πλήρωση με μετάταξη Κύκλου Κινητικότητας έτους 2020 Δήμου Αιγιάλεω	93
Πίνακας 9. Πίνακας αιτημάτων πλήρωσης θέσεων με μετάταξη Κύκλος κινητικότητας έτους 2020 Δήμου Αιγιάλεω	94
Πίνακας 10. Αιτήσεις μετακίνησης υπαλλήλων από άλλους φορείς Κύκλος κινητικότητας έτους 2020 Δήμος Αιγιάλεω	95-96
Πίνακας 11. Αιτήσεις μετακίνησης υπαλλήλων Δήμου Αιγιάλεω σ' άλλους φορείς Κύκλος κινητικότητας έτους 2020	98

Κατάλογος Διαγραμμάτων

Διάγραμμα 1. Μετατασσόμενοι υπάλληλοι στον Δήμο Αιγιάλεω, μέσω των κύκλων κινητικότητας των ετών 2019 και 2020, του Ε.Σ.Κ.	99
Διάγραμμα 2. Μετατασσόμενοι υπάλληλοι από τον Δήμο Αιγιάλεω, μέσω των κύκλων κινητικότητας των ετών 2018, 2019 και 2020 του Ε.Σ.Κ.	100
Διάγραμμα 3. Ποσοστό κάλυψης κενών οργανικών θέσεων μέσω του Ε.Σ.Κ. σε σχέση με τα υποβαλλόμενα αιτήματα του Δήμου Αιγιάλεω, στους κύκλους κινητικότητας των ετών 2019 και 2020	100
Διάγραμμα 4. Μεταβολή του ανθρώπινου δυναμικού του Δήμου Αιγιάλεω, λόγω των κύκλων κινητικότητας των ετών 2018, 2019 και 2020, του Ε.Σ.Κ.	101
Διάγραμμα 5. Σχέση εργασίας μετατασσόμενων υπάλληλων στον Δήμο Αιγιάλεω, μέσω των κύκλων κινητικότητας των ετών 2019 και 2020 του Ε.Σ.Κ.	101
Διάγραμμα 6. Σχέση εργασίας μετατασσόμενων υπάλληλων από τον Δήμο Αιγιάλεω, μέσω των κύκλων κινητικότητας, 2018, 2019 και 2020 του Ε.Σ.Κ.	102

Περίληψη

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η μελέτη εφαρμογής της κινητικότητας των δημοτικών υπαλλήλων, καθώς η έννοια της κινητικότητας είναι πολύπλευρη και οριοθετείται διαφορετικά βάσει των κείμενων νομοθετικών διατάξεων. Αρχικά, γίνεται μια μικρή αναφορά στην Τοπική Αυτοδιοίκηση ως τμήμα της δημόσιας διοίκησης, καθώς και στον ρόλο και την αποστολή των Δήμων και Κοινοτήτων. Στην συνέχεια, ακολουθεί θεωρητική ανάλυση αλλά και παραδείγματα, προκειμένου να κατανοηθεί το εύρος της έννοιας της κινητικότητας, πριν την εφαρμογή του ενιαίου συστήματος κινητικότητας όπως κυρώθηκε με τον Ν.4440/2016 και ισχύει, αφενός αξιολογώντας το παλαιό καθεστώς πριν την εφαρμογή του ως άνω νόμου και αφετέρου εντοπίζοντας τις διατάξεις που παραμένουν σε ισχύ και που καταργούνται. Προκειμένου να διεξαχθούν χρήσιμα συμπεράσματα, εντοπίζεται και οριοθετείται η έννοια και η εφαρμογή της κινητικότητας στον Δήμο Αιγάλεω, ως αποτέλεσμα των μνημονικών δεσμεύσεων της χώρας, οι οποίες σχετίζονταν με τον περιορισμό της σπατάλης, την συρρίκνωση και εξυγίανση του Δημοσίου Τομέα. Ακόμη, προσεγγίζεται θεωρητικά η κινητικότητα στους Δήμους, όπως εφαρμόζεται ενιαία από τους υποκείμενους φορείς του δημοσίου, στην βάση του Ν.4440/2016 όπως ισχύει. Τέλος, γίνεται μελέτη περίπτωσης στον Δήμο Αιγάλεω, αφενός βάσει της συμμετοχής του, ως φορέας προέλευσης και υποδοχής, στους κύκλους κινητικότητας που υλοποιήθηκαν στο πλαίσιο του Ε.Σ.Κ. (Ν.4440/16) και αφετέρου στην συνδρομή συνεντεύξεων των μελών του αρμοδίου οργάνου αξιολόγησης, του Γενικού Γραμματέα της Π.Ο.Ε. Ο.Τ.Α. και Προέδρου του Συλλόγου Εργαζομένων.

Λέξεις Κλειδιά: Κινητικότητα, Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α΄ Βαθμού (Δήμοι)

Abstract

The purpose of this paper is to study the implementation of the mobility of municipal employees, as the concept of mobility is multifaceted and is defined differently based on the existing legal provisions. Initially, a small reference is made to the Local Government as part of the public administration, as well as to the role and mission of the Municipalities and Communities. Then follows a theoretical analysis and examples, in order to understand the scope of the concept of mobility, before the implementation of the unified mobility system as ratified by Law 4440/2016 and in force, on the one hand evaluating the old regime before its implementation as above law and on the other hand identifying the provisions that remain in force and that are repealed. In order to draw useful conclusions, the concept and application of mobility in the Municipality of Egaleo is identified and delimited, as a result of the country's memorandum commitments, which were related to the reduction of waste, shrinkage and consolidation of the Public Sector. Furthermore, the mobility in the Municipalities is approached theoretically, as applied uniformly by the underlying public bodies, on the basis of law 4440/2016 as in force. Finally, a case study is carried out in the Municipality of Egaleo, on the one hand, based on its participation, as a source of origin and reception, in the mobility cycles that were implemented within the framework of ESK (n.4440 / 16), and on the other hand in the assistance of interviews of the members of the competent evaluation body, of the General Secretary of the WTO. O.T.A. and President of the Employees' Association.

Keywords: Mobility, Unified Mobility System in Local Government Organizations of First Degree (Municipalities)

Εισαγωγή

Ερέθισμα για την διεξαγωγή της παρούσας εργασίας μου, που αφορά την κινητικότητα των δημοτικών υπαλλήλων των Ο.Τ.Α. Α΄ Βαθμού (Δήμοι και Κοινότητες), αποτέλεσε η εργασιακή εμπειρία μου, που ανέρχεται σε δέκα έτη, στο Τμήμα Μονίμου Προσωπικού της Διεύθυνσης Διοικητικών Υπηρεσιών του Δήμου Αιγιάλεω.

Κατά την εκτέλεση των υπηρεσιακών μου καθηκόντων, διαπίστωσα ότι η έννοια της κινητικότητας χρησιμοποιείται ως πασπαρτού από τον νομοθέτη, προκειμένου να ρυθμίσει διαφορετικά πεδία και η εκπόνηση της παρούσας, έχει κύριο μέλημά της, να αναδείξει την πραγματικότητα αυτή.

Γενικά, η κινητικότητα διακρίνεται σε εσωτερική, δηλαδή την μετακίνηση των υπαλλήλων, εντός του φορέα που υπηρετούν και εξωτερική δηλαδή την μετακίνηση τους σ' άλλον φορέα από αυτόν που υπηρετούν και η κύρια διαφορά τους, έγκειται στο ότι η εσωτερική κινητικότητα σε αντίθεση με την εξωτερική, δεν μεταβάλλει αριθμητικά το ανθρώπινο δυναμικό του φορέα.

Η εσωτερική κινητικότητα, ρυθμίζεται βάσει του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (Ν.3584/2007) και αφορά αφενός την δεσμευτική επανατοποθέτηση-μετακίνηση του υπαλλήλου, ύστερα από έκδοση αντίστοιχης διοικητικής πράξης του αρμοδίου προς διορισμού οργάνου και αφετέρου την μετάταξη του, εντός του ιδίου κλάδου ή σε ανώτερο κλάδο, η οποία έχει εθελούσιο χαρακτήρα για τον υπάλληλο, αλλά όχι δεσμευτικό χαρακτήρα για την υπηρεσία.

Η απόσπαση και η μετάταξή, αποτελούν μορφές της εξωτερικής κινητικότητας των υπαλλήλων και η κύρια διαφορά τους έγκειται στο ότι η απόσπαση έχει προσωρινό χαρακτήρα και συγκεκριμένο χρόνο που υπηρετεί ο υπάλληλος σ' άλλον φορέα, από αυτόν στον οποίο βρίσκεται η κενή οργανική του θέση, ενώ η μετάταξη τελείται σε κενή οργανική θέση άλλου φορέα.

Η εξωτερική κινητικότητα, ρυθμίζονταν από τις διατάξεις του Κ.Κ.Δ.Κ.Υ. (Ν.3584/2007) σε συνδυασμό με άλλες ειδικές διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας, πλέον όμως έχει ενταχθεί στο πλαίσιο του ενιαίου συστήματος κινητικότητας βάση του Ν.4440/2016 όπως τροποποιήθηκε και ισχύει.

Περαιτέρω, η παρούσα διερευνά, εάν η κινητικότητα όπως σήμερα εφαρμόζεται, συνιστά ένα χρήσιμο εργαλείο για το Δήμο Αιγιάλεω, για την κάλυψη

των πραγματικών του αναγκών σε ανθρώπινο δυναμικό, στην βάση αντικειμενικής αξιολόγησης των υποψηφίων, με βάση τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα τους.

Επιπλέον, εξετάζονται οι καινοτομίες που εισάγονται με την εφαρμογή του ενιαίου συστήματος κινητικότητας του Ν.4440/16, ύστερα από ανάλυση και αξιολόγηση της κινητικότητας, πριν την ισχύ του ως άνω νόμου.

Ακόμη, γίνεται προσπάθεια διερεύνησης των εξής ερωτημάτων : α) οι μνημονικές δεσμεύσεις της χώρας, στην βάση του υπέρμετρα διογκωμένου δημοσίου τομέα, επηρέασαν την κινητικότητα όπως αυτή εφαρμόζεται σήμερα, δηλαδή κατά πόσον συνδέεται και με ποιο τρόπο η κινητικότητα, που αφορά την ανακατανομή του υπάρχοντος προσωπικού μεταξύ των υπαγόμενων φορέων του Δημοσίου, με τις προσλήψεις σε ανθρώπινο δυναμικό των Δήμων, β) ποια είναι τα κίνητρα των υπαλλήλων που μετέχουν στην κινητικότητα του Δήμου Αιγιάλεω, ανταποκρίνονται στον πνεύμα του νόμου δηλαδή ότι συμμετέχουν εθελοντικά στην κινητικότητα, διότι τους παρέχεται η δυνατότητα να αξιοποιήσουν τα τυπικά και ουσιαστικά τους προσόντα, να εμπλουτίσουν την εργασιακή τους εμπειρία και να βελτιώσουν τις προοπτικές εξέλιξής τους, γ) ο τρόπος που διεξάγεται και διαδικασίες εφαρμογής, του Ε.Σ.Κ. όπως ισχύει (Ν.4440/16), ευνοούν την κινητικότητα των υπαλλήλων του Δήμου μας, περισσότερο από ότι στο παρελθόν, δ) υπάρχουν και ποια είναι τα κριτήρια αξιολόγησης, βάση των οποίων επιλέγονται οι υποψήφιοι και τι ρόλο διαδραματίζει η ενδεχόμενη συνέντευξη των επικρατέστερων υποψηφίων, για την κάλυψη θέσης με μετάταξη, ε) με ποιον τρόπο και σε τι βαθμό επηρεάζει τον Δήμο Αιγιάλεω, η συμμετοχή του στο Ε.Σ.Κ. καθώς μετέχει σ' αυτό, χωρίς να έχει αξιολογήσει τις δομές του και επικαιροποιήσει τον Οργανισμού Εσωτερικής Υπηρεσίας του, στ) πως κρίνεται η εφαρμογή του ενιαίου συστήματος κινητικότητας και ποιον σκοπό εξυπηρετεί στην πραγματικότητα.

Τέλος, η παρούσα εργασία περιλαμβάνει δύο μέρη, το πρώτο μέρος είναι θεωρητικό και στηρίζεται στην κείμενη νομοθεσία, σε εγκύκλιους και σχετική βιβλιογραφία και το δεύτερο μέρος αφορά την μελέτη περίπτωσης της κινητικότητας στον Δήμο Αιγιάλεω, βάση πραγματικών δεδομένων που εξάγουν στατιστικά στοιχεία και συνεντεύξεων των άμεσα εμπλεκόμενων (μέλη του οργάνου αξιολόγησης) που καταθέτουν τις απόψεις τους, στα ως άνω ερωτήματα, προκειμένου να διεξαχθούν χρήσιμα συμπεράσματα.

Κεφάλαιο 1 Τοπική Αυτοδιοίκηση και Ο.Τ.Α. Α΄ Βαθμού

1.1 Εισαγωγή στην Τοπική αυτοδιοίκηση

Δημόσια Διοίκηση γενικά είναι το σύνολο των νόμιμων ενεργειών και μέσων, στην βάση της οποίας, ασκούνται οι υποθέσεις του κράτους, στα πλαίσια της εκτελεστικής εξουσίας του, με σκοπό την ικανοποίηση του δημοσίου συμφέροντος. Περαιτέρω η δημόσια διοίκηση, είναι το όχημα με την οποία ασκείται η έκαστη κυβερνητική πολιτική, καθώς η κυβέρνηση χαράσσει την πολιτική της βάση της νομοθετικής εξουσίας που διαθέτει και την εφαρμόζει λειτουργικά μέσω αυτής. Εννοιολογικά η δημόσια διοίκηση, οφείλει να μεταβάλλεται διαρκώς, λόγω των μεταβαλλόμενων κοινωνικών, οικονομικών και πολιτικών συνθηκών, που επιβάλλουν την διοικητική μεταρρύθμιση¹.

Η δημόσια διοίκηση, σύμφωνα με την θεωρία της Διοικητικής επιστήμης, οργανώνεται με δύο τρόπους με το συγκεντρωτικό και το αποκεντρωτικό σύστημα, ωστόσο κανένα εκ' των δύο δεν μπορεί να εφαρμοστεί κατά απόλυτο τρόπο, αλλά συνήθως συνδυαστικά².

Ειδικότερα κατά το συγκεντρωτικό σύστημα υπό στενή και ευρεία έννοια, η άσκηση της δημόσιας διοίκησης, επιτυγχάνεται διαμέσου των διοικητικών οργάνων, που ανήκουν στο νομικό πρόσωπο του κράτους και έχουν αποκλειστική και αποφασιστική αρμοδιότητα που εκτείνεται σε ολόκληρη την επικράτεια. Κατά το αποκεντρωτικό σύστημα, το κράτος παραχωρεί και δίδει την αποφασιστική αρμοδιότητα, σε περιφερειακά όργανα, για τις υποθέσεις της περιφέρειας τους³.

Το Ελληνικό κράτος, κατά το άρθρο 101 του Σ, διοικείται κατά το αποκεντρωτικό σύστημα και η διοικητική διαίρεση της χώρας, κατ' εφαρμογή του αποκεντρωτικού συστήματος διοίκησης, γίνεται με γεωγραφικά, οικονομικά, κοινωνικά και συγκοινωνιακά κριτήρια⁴. Η τοπική αυτοδιοίκηση, αποτελεί παράδειγμα εφαρμογής του αποκεντρωτικού συστήματος, αλλά και ανάγκη κάθε κρατικής οργάνωσης, διότι ενισχύεται η δημοκρατική πτυχή της δημόσιας διοίκησης⁵.

Η τοπική αυτοδιοίκηση, έχει δοτή αρμοδιότητα από το κράτος, το οποίο παραχωρεί τμήμα της κρατικής εξουσίας του, συνιστά αυτόνομο νομικό πρόσωπο

¹ Μπαμπαλιούτας Λάμπρος, *Το Σύγχρονο Θεσμικό Πλαίσιο της Ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης Τόμος Β΄*, εκδ. Σάκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2013, σ.1

² Μπαμπαλιούτας Λάμπρος, *όπ.π.* (υποσημ. 1), σελ.3

³ Μπαμπαλιούτας Λάμπρος, *όπ.π.* (υποσημ. 1), σελ.4 & αρ. 101 παρ.3 του Σ

⁴ αρ. 101 παρ. 1 & 2 του Σ

⁵ Μπαμπαλιούτας Λάμπρος, *όπ.π.* (υποσημ. 1), σελ.7

δημοσίου δικαίου, το οποίο προϋποθέτει την σύμπραξη του λαού, διαθέτει οικονομική και διοικητική αυτοτέλεια, υπό την εποπτεία του κράτους και ασκεί δημόσια εξουσία κατά την διοίκηση των τοπικών υποθέσεων, όπως οι νόμοι ορίζουν και εκτελώντας την αποστολή του κράτους⁶. Επίσης, η διαχείριση των τοπικών υποθέσεων από τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης πρώτου και δευτέρου βαθμού, κατοχυρώνεται στο ισχύον Σύνταγμα (1975/1986/2001/2008), όπου ρητά αναφέρεται ότι «η διοίκηση των τοπικών υποθέσεων ανήκει στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης πρώτου και δευτέρου βαθμού».

Στην Ελλάδα, η τελευταία αλλαγή των αποκεντρωτικών δομών της χώρας, επήλθε με την μεταρρύθμιση του «Καλλικράτη» (Ν.3852/2010), στην βάση της συνένωσης Δήμων, με την ονομασία Ο.Τ.Α. Α΄ βαθμού, την δημιουργία Περιφερειών, με την ονομασία Ο.Τ.Α. Β΄ Βαθμού, την κατάργηση της Περιφέρειας ως αποκεντρωμένης διοικητικής μονάδας και την θέσπιση Αποκεντρωμένων Διοικήσεων⁷.

Ειδικότερα με το Ν.3852/2010 θεσπίστηκαν: α) επτά (7) Αποκεντρωμένες Διοίκησης, οι οποίες ασκούν τις αρμοδιότητες των τέως κρατικών Περιφερειών⁸, ενώ στην έδρα κάθε μίας εξ΄ αυτών, υπάρχει «Αυτοτελής Υπηρεσία Εποπτείας Ο.Τ.Α.-Ελεγκτής νομιμότητας Ο.Τ.Α.», η οποία έχει την εποπτική αρμοδιότητα των Ο.Τ.Α. και υπάγεται στο Υπουργείο Εσωτερικών⁹, β) δεκατρείς (13) Περιφερειακές Ενότητες, οι οποίες αποτελούν τον δεύτερο βαθμό αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α. Β΄ βαθμού), οι οποίες αντικατέστησαν τις πρώην Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις των Νομών και ασκούν περιφερειακή πολιτική, σύμφωνα με τις αρχές της κοινωνικής συνοχής και της αειφόρου ανάπτυξης της χώρας, στο πλαίσιο των εθνικών και ευρωπαϊκών πολιτικών¹⁰. και γ) τριακόσιοι είκοσι πέντε (325) νέοι Δήμοι, εκ΄ των συνενώσεων των Δήμων, οι οποίοι αποτελούν το πρώτο βαθμό αυτοδιοίκησης – Ο.Τ.Α. Α΄ Βαθμού¹¹.

Ακόμη στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.), πλέον των Ο.Τ.Α. Α΄ και Β΄ Βαθμού περιλαμβάνονται¹² :

- Οι σύνδεσμοι Δήμων και Περιφερειών (άρθρο 105 του Ν.3852/2010)

⁶ Μπαμπαλιούτας Λάμπρος, ό.π. (υποσημ. 1), σελ.8

⁷ Μπαμπαλιούτας Λάμπρος, ό.π. (υποσημ. 1), σελ.15

⁸ Ν.3845/2010 αρ. 6 παρ. 1 & Μπαμπαλιούτας Λάμπρος, ό.π. (υποσημ. 1), σελ.17

⁹ Ν.3852/2010 αρ. 215 όπως τροποπ. με τον Ν.4555/2018 αρ. 109

¹⁰ Ν. 3852/2010 αρ. 3 όπως ισχύει & Μπαμπαλιούτας Λάμπρος, ό.π. (υποσημ. 1), σελ.21

¹¹ Ν. 3852/2010 αρ. 1 & 2

¹² Τζέμος Β., *Οργανωτικό Διοικητικό Δίκαιο*, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2013, σ.115, 116, 117

- Δίκτυα Περιφερειών (άρθρο 202 Ν.3852/2010)
- Συμπολιτείες Δήμων και Περιφερειών (άρθρο 102 παρ.3 του Σ)
- Σύνδεσμοι Δήμων (άρθρα 245-251 του Ν.3463/2006)
- Δημοτικά Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (άρθρα 226-244 του Ν.3463/2006)
- Συμβούλια περιοχής (άρθρο 214 του Ν.3463/2006)
- Νομικά πρόσωπα της Περιφέρειας (άρθρα 194, 196, 200 και 201 του Ν.3852/2010)

Σήμερα η οργάνωση, η λειτουργία και αρμοδιότητες των Δήμων και Κοινοτήτων, ρυθμίζονται συνδυαστικά, βάση του Κώδικα Δήμων και Κοινοτήτων (Ν.3463/2006, ΦΕΚ 114/τ.Α'), και των μεταρρυθμίσεων «Καλλικράτη» (Ν.3852/2010, ΦΕΚ 87/τ.Α') και «Κλεισθένης Ι» (Ν. 4555/2018 ΦΕΚ 133/τ.Α'). Οι ανωτέρω μεταρρυθμίσεις, επιβάλλονται στρατηγικά και στοχευόμενα από το κράτος, με σκοπό την ενίσχυση του θεσμού της τοπικής αυτοδιοίκησης, που αποκτά ένα ρόλο σύγχρονο, αποτελεσματικό, αλλά κυρίως κοντά στον πολίτη.

Σ' ότι αφορά, την ενιαία αντιμετώπιση ζητημάτων, βάση των αρχών της ισότητας της αξιοκρατίας, της δικαιοσύνης και της κοινωνικής αλληλεγγύης, που σχετίζονται με τον διορισμό και την υπηρεσιακή κατάσταση των υπαλλήλων, με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου και ιδιωτικού δικαίου, των Οργανισμών Τοπικής αυτοδιοίκησης Α' βαθμού, κυρώθηκε ο κώδικας κατάστασης Δημοτικών και κοινοτικών υπαλλήλων (Κ.Κ.Δ.Κ.Υ.) με το Ν. 3584/2007 (ΦΕΚ 143/τ.Α'). Βασικός σκοπός, της δημιουργίας του κώδικα, είναι η καθιέρωση ενιαίων και ομοιομόρφων κανόνων δικαίου, οι οποίοι θα διέπουν την πρόσληψη και υπηρεσιακή κατάσταση, του συνόλου των οργάνων στα οποία αναφέρεται¹³. Ειδικότερα ρυθμίζει θέματα σχετικά με τα προσόντα και τα κωλύματα διορισμού, την κατάρτιση της υπαλληλικής σχέσης, τις υποχρεώσεις, τους περιορισμούς, τις απαγορεύσεις, τα δικαιώματα και τις προαγωγές των δημοσίων υπαλλήλων, το πειθαρχικό δίκαιο, τις υπηρεσιακές μεταβολές, την διαθεσιμότητα και τη λύση της υπαλληλικής σχέσης.

¹³ Λάμπρου Χ., *Κώδικας Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων*, εκδ. Γ. Μ. Καραναστάση, Αθήνα, 2007, σ.49

1.2 Δήμοι και Κοινότητες

Η τοπική αυτοδιοίκηση, ένας θεσμός που είναι κοντά στον πολίτη επηρεάζεται σε μεγαλύτερο βαθμό από οποιαδήποτε άλλης μορφής διοίκησης, από τις τεχνολογικές εξελίξεις, το διεθνές περιβάλλον και την Ευρωπαϊκή Ένωση καθώς δημιουργούν νέες ανάγκες στους πολίτες¹⁴.

Οι Δήμοι και οι Κοινότητες, αποτελούν βασική έκφραση του θεσμού της τοπικής αυτοδιοίκησης, και οι αρμοδιότητές τους συγκεκριμενοποιήθηκαν, με σκοπό την αναβάθμιση των πόλεων και των υπηρεσιών ποιότητας των πολιτών της.

Οι αρμοδιότητες των Δήμων, αποτελούν αποστολή του κράτους και καθορίστηκαν μέσω της κατάρτισης ενός νέου κώδικα Δήμων και Κοινοτήτων, ο οποίος κυρώθηκε με το Ν.3463/2006 και ο οποίος αντανάκλα το ρόλο της τοπικής αυτοδιοίκησης.

Σύμφωνα με το άρθρο 75 του ανωτέρω κώδικα, καθορίστηκαν οι αρμοδιότητες των Δήμων που αφορούν επτά τομείς δράσης που είναι οι εξής : ανάπτυξης, περιβάλλοντος, ποιότητα ζωής και εύρυθμη λειτουργία των πόλεων και των οικισμών, η απασχόληση, η κοινωνική προστασία και αλληλεγγύη, η παιδεία, πολιτισμός και αθλητισμός και της πολιτικής προστασίας (παρ. 1 άρθρου 76 του Ν.3463/2006). Επίσης οι Δήμοι ασκούν σε τοπικό επίπεδο, κρατικού χαρακτήρα αρμοδιότητες οι οποίες τους έχουν ανατεθεί για την καλύτερη εξυπηρέτηση των πολιτών, σύμφωνα με τη σχετική νομοθεσία (παρ. 2 άρθρου 76 του Ν.3463/2006).

Επειδή οι αρμοδιότητες των Δήμων είναι πληθώρες και σημαντικές, απαιτούν το ανάλογο ανθρώπινο δυναμικό τόσο σε γνώσεις και δεξιότητες όσο και σε αριθμό προκειμένου να περαιώνονται με τον καλύτερο τρόπο.

Η κινητικότητα των υπαλλήλων των Δήμων, που αποτελεί αντικείμενο της παρούσας εργασίας, επηρεάζει την άσκηση των αρμοδιοτήτων τους και την εκτέλεση της αποστολής τους.

¹⁴ Μπεσίλα-Βήκα Ε., *Τοπική Αυτοδιοίκηση, Τόμος Ι*, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2010, σ.252

Κεφάλαιο 2 Εσωτερική και Εξωτερική κινητικότητα υπαλλήλων Ο.Τ.Α. πριν την εφαρμογή του Ε.Σ.Κ.

2.1 Γενικά

Πριν εξετάσουμε την εφαρμογή του νέου και ενιαίου συστήματος κινητικότητας στους Ο.Τ.Α., είναι αναγκαίο να αναλύσουμε πως καταρτίζεται η υπαλληλική σχέση ενός δημοτικού υπαλλήλου και να προσδιορίσουμε έννοιες όπως, η τοποθέτηση, η μετακίνηση, η απόσπαση, η μετάταξη και οι διαδικασίες διενέργειας τους, προκειμένου να αξιολογηθεί μεμονωμένα το «παλαιό» σύστημα εσωτερικής και εξωτερικής κινητικότητας, να διαπιστωθεί ποιες μορφές κινητικότητας παραμένουν σε ισχύ και ποιες όχι, καθώς επίσης να προσδιοριστούν τα αίτια και η αναγκαιότητα της νέας πραγματικότητας που διαμορφώνεται σε σχέση με την κινητικότητα των υπαλλήλων των Ο.Τ.Α..

2.2 Κατάρτιση υπαλληλικής ιδιότητας υπαλλήλου Ο.Τ.Α.

Στον Κ.Κ.Δ.Κ.Υ., οι σχετικές διατάξεις, για το διορισμό υπαλλήλου σε οργανική θέση, η οποία αφενός είναι νομοθετημένη¹⁵ και αφετέρου κενή, αναφέρουν ότι τα αρμόδια συλλογικά όργανα του φορέα πρόσληψης, αποφασίζουν τον αριθμό, την κατηγορία, τους κλάδους ή τις ειδικότητες, για την κάλυψη των ως άνω θέσεων ή την πλήρωση ιδρυόμενων θέσεων, ύστερα από γνώμη των οικείων συνδικαλιστικών φορέων¹⁶. Ύστερα από τα ανωτέρω είναι σαφές ότι, η διοίκηση του Δήμου έχει διακριτική ευχέρεια, για την πλήρωση κενών οργανικών θέσεων (Σ.τ.Ε. 3701/1996, 1285/1970, 2340/1968, 2558/1967, ΔΕΑ 129/1984).

Το αρμόδιο συλλογικό και αποφασιστικό όργανο του Δήμου, για την υποβολή αιτημάτων πρόσληψης πάσης φύσεως προσωπικού, είναι η οικονομική επιτροπή¹⁷, η οποία ελέγχει και παρακολουθεί την οικονομική και διοικητική λειτουργία του Δήμου.

Ακόμη, η πλήρωση των θέσεων με διορισμό, διέπεται από τις αρχές της ισότητας, της αξιοκρατίας, της αντικειμενικότητας, της κοινωνικής αλληλεγγύης, της διαφάνειας και της δημοσιότητας και πραγματοποιείται με προκαθορισμένα και

¹⁵ αρ. 103 παρ. 2 του Σ

¹⁶ Ν.3584/2007 αρ. 18 παρ. 1 & Ν.2190/1994 αρ. 1 παρ.1

¹⁷ Ν.4735/2020 αρ. 40 παρ. 1 σε αντικατάσταση του Ν.3852/2010 αρ. 72 «περί αρμοδιοτήτων της οικονομικής επιτροπής».

αντικειμενικά κριτήρια βάση νόμου, που ορίζει τα προσόντα και τον τρόπο διορισμού¹⁸.

Με πρόσφατη νομολογία που εφαρμόζεται από 07-02-2019, καθιερώθηκε ο πολυετής και ο ετήσιος προγραμματισμός προσλήψεων, του πάσης φύσεως τακτικού και εποχικού προσωπικού, ήτοι των πολιτικών διοικητικών υπαλλήλων μονίμων και ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου που υπηρετούν στο Δημόσιο, σε ανεξάρτητες αρχές, σε Ο.Τ.Α. Α΄ και Β΄ βαθμού, σε Ν.Π.Δ.Δ. και σε Ν.Π.Ι.Δ. εφόσον ανήκουν στο Μητρώο φορέων της Γενικής Κυβέρνησης, όπως οριοθετείται από την Ελληνική Στατιστική Αρχή¹⁹.

Επίσης, απαραίτητη προϋπόθεση από 01-01-2020, για την έγκριση οποιουδήποτε αιτήματος πρόσληψης των ανωτέρω φορέων, είναι η ανάρτηση της κενής οργανικής θέσης, στο ψηφιακό οργανόγραμμα, όπως ισχύει και με την εφαρμογή του Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας (Ε.Σ.Κ.)²⁰.

Ειδικότερα οι Δήμοι, υπέβαλλαν τον τετραετή προγραμματισμό προσλήψεων, των ετών 2020, 2021, 2022 και 2023, στο εποπτεύον Υπουργείο Εσωτερικών το οποίο συνέταξε χωριστό πολυετές σχέδιο για τους Ο.Τ.Α. Α΄ και Β΄ βαθμού, το οποίο υπέβαλε στο Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης. Ακολούθως το Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης, συνέταξε ένα συγκεντρωτικό τετραετές σχέδιο προγραμματισμού προσλήψεων όλων των φορέων, το οποίο υπέβαλλε στο Υπουργείο Οικονομικών, το οποίο αξιολογεί το ανωτέρω σχέδιο, στα πλαίσια του εκάστοτε μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής²¹.

Ο Δήμος, σε ετήσια βάση, συντάσσει κατάσταση, με το προσωπικό ανά κατηγορία, κλάδο και ειδικότητα, το οποίο αιτείται να εγκριθεί για το επόμενο έτος και την υποβάλλει στο Υπουργείο Εσωτερικών. Η ως άνω ετήσια κατάσταση, είναι συνάρτηση του υποβληθέντος αιτήματος για τον τετραετή προγραμματισμό προσλήψεων, στο Υπουργείο Εσωτερικών²².

Το Υπουργείο Οικονομικών και το Υπουργείο Εσωτερικών ως εποπτεύον φορέας των ΟΤΑ Α΄ Βαθμού, σε συνεργασία με το αρμόδιο Υπουργείο για θέματα προϋπολογισμού, λαμβάνοντας υπόψη τα αιτήματα όλων των φορέων,

¹⁸ Ν.3584/2007 αρ. 18 παρ. 2, 3 & αρ. 103 παρ. 1 του Σ

¹⁹ Ν. 4590/2019 αρ. 1, (ΦΕΚ 17/7-2-2019/τ.Α΄)

²⁰ Ν.4590/2019 αρ. 2 παρ. 1 & Ν.4622/2019 αρ. 51 παρ. 4

²¹ Ν.4590/2019 αρ. 3 παρ. 2

²² Ν.4622/2019 αρ. 51 παρ. 6, (ΦΕΚ 133/7-8-2019/τ.Α΄)

διαμορφώνουν τον ετήσιο προγραμματισμό προσλήψεων του επόμενου έτους και εγκρίνεται από το Υπουργικό συμβούλιο²³.

Ύστερα από τα παραπάνω, είναι αντιληπτό ότι ο ετήσιος προγραμματισμός προσλήψεων στην Δημόσια Διοίκηση και την Τοπική Αυτοδιοίκηση, εντάσσεται μεταξύ άλλων ζητημάτων στα πλαίσια ενός ενοποιημένου σχεδίου κυβερνητικής πολιτικής, το οποίο εγκρίνεται στο τέλος Δεκεμβρίου, από την κυβέρνηση²⁴.

Ακόμη, το εφαρμοζόμενο σύστημα διορισμού, γίνεται υπό την ευθύνη του Ανωτάτου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.), το οποίο έχει την αρμοδιότητα, να διενεργεί την πλήρωση των θέσεων ως η μόνη ανεξάρτητη διοικητική αρχή ή σε σύμπραξη με τον φορέα πρόσληψης, εφόσον υφίστανται ειδικές διατάξεις στην νομοθεσία²⁵.

Το Α.Σ.Ε.Π. υπάγεται στον Υπουργό Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης²⁶ και τα μέλη του, όπως και κάθε άλλης ανεξάρτητης αρχής, διορίζονται με ορισμένη θητεία και διέπονται από προσωπική και λειτουργική ανεξαρτησία, με άλλα λόγια δεν υπόκεινται σε έλεγχο από κυβερνητικά όργανα ή άλλη διοικητική αρχή και οι πράξεις τους, δεν υπόκεινται σε ιεραρχικό έλεγχο, ούτε από άποψη νομιμότητας, με εξαίρεση εκείνες που αφορούν το προσωπικό του²⁷.

Ειδικότερα το Α.Σ.Ε.Π. έχει την αποκλειστική ευθύνη, να εφαρμόζει τις κείμενες νομοθετικές διατάξεις περί της επιλογής των διοριστέων²⁸, με γραπτό δημόσιο διαγωνισμό σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 17 του Ν.2190/1994²⁹, ή με σειρά προτεραιότητας, όπως ορίζει ο νόμος, δηλ. με επιλογή βάσει σαφώς καθορισμένων και αντικειμενικών κριτηρίων σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 18 του Ν.2190/1994³⁰, ύστερα από την έκδοση σχετικής προκήρυξης³¹.

Η πλήρωση των υπαλληλικών θέσεων, με διαγωνισμό ή χωρίς διαγωνισμό, επιβάλλει τη δημοσίευση της προκήρυξης, κατ' εφαρμογή της αρχής της φανεράς δράσης, δηλ. της αρχής της ισότητας κατά το άρθρο 4 παρ.1 και παρ.4 του Συντάγματος³² των διοικητικών οργάνων. Ειδικότερα ορίστηκε ότι όλες οι

²³ Ν.4622/2019 αρ. 51 παρ. 7 & 8, (ΦΕΚ 133/7-8-2019/τ.Α')

²⁴ Ν.4622/2019 αρ. 49

²⁵ Ν. 2190/1994 αρ. 2 «περί σύστασης του Α.Σ.Ε.Π.» και Ν.3584/2007 αρ. 19 παρ. 1

²⁶ Ν.2190/1994 αρ. 2 παρ. 1

²⁷ Αρ. 101Α παρ. 1 του Σ

²⁸ Ν.2190/1994 αρ. 2 παρ.2 και αρ. 103 παρ. 7 του Σ

²⁹ Ν.2190/1994 αρ. 14 παρ. 3

³⁰ Ν.2190/1994 αρ. 14 παρ. 3

³¹ Ν.2190/1994 αρ. 16

³² Στ. Ε 1531/1964, 1053/1966, 1886/1992 2754/1993

προκηρύξεις του Α.Σ.Ε.Π., για πλήρωση θέσεων σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.2190/1994, δημοσιεύονται στο τεύχος προκηρύξεων του Α.Σ.Ε.Π., της Εφημερίδας της κυβερνήσεως³³ ενώ περίληψη της προκήρυξης, δημοσιεύεται δια του τύπου και των μέσων μαζικής ενημέρωσης για την εξασφάλιση της πληροφόρησης μέγιστου αριθμού υποψηφίων. Με άλλα λόγια η πλήρωση των θέσεων, καθίσταται νόμιμη με την έκδοση της προκήρυξης και την δημοσίευσή της. Απαραίτητη προϋπόθεση, πριν τη δημοσίευση της ανωτέρω προκήρυξης, είναι η απόφαση του αρμοδίου υπηρεσιακού συμβουλίου του Δήμου, η οποία προσδιορίζει τον αριθμό των κενών οργανικών προς πλήρωση θέσεων, ανά κατηγορία και κλάδο καθώς και η βεβαίωση ύπαρξης των αναγκαίων πιστώσεων³⁴.

Οι δαπάνες διεξαγωγής των διαδικασιών πλήρωσης θέσεων με την έκδοση της προκήρυξης, καταβάλλεται αρχικά από τον προϋπολογισμό του Α.Σ.Ε.Π. και στην συνέχεια ο ίδιος μετακυλύει το κόστος στο φορέα, για λογαριασμό του οποίου εκδίδει την προκήρυξη, μετά την έκδοση των οριστικών αποτελεσμάτων και μετά από αίτημα του Προέδρου του Α.Σ.Ε.Π. που απευθύνεται στον οικείο φορέα³⁵.

Η τελική επιλογή των υποψηφίων προς διορισμό από το Α.Σ.Ε.Π. στους οριστικούς πίνακες κατάταξής του, δημοσιεύονται στο Φύλλο Εφημερίδος της Κυβερνήσεως στο τεύχος Γ' και ο Δήμος υποχρεούται στο διορισμό τους, καθόσον εντός δέκα (10) ημερών οφείλει να τους καλέσει, ώστε να καταθέσουν εντός είκοσι (20) ημερών στην υπηρεσία, τα απαιτούμενα δικαιολογητικά του διορισμού τους³⁶. Στην συνέχεια ο Δήμος, μετά την λήξη της προθεσμίας υποβολής των δικαιολογητικών από τους υποψηφίους, εντός τριάντα (30) ημερών και το αργότερο μέσα σε τέσσερις (4) μήνες³⁷ εκδίδει ατομική διοικητική πράξη διορισμού, με την οποία εκφράζει εγγράφως³⁸ τη μονομερή βούληση του, για την κατάρτιση υπαλληλικής σχέσης, περίληψη της οποίας δημοσιεύεται, με μέριμνα του Γενικού Γραμματέα της Αποκεντρωμένης Διοίκησης, σε Φ.Ε.Κ.³⁹.

Ο Δήμος, ύστερα από την δημοσίευση της πράξης διορισμού σε Φ.Ε.Κ., εντός τριάντα (30) ημερών κοινοποιεί με απόδειξη στον διορισθέντα το σχετικό Φ.Ε.Κ. και τάσσει προθεσμία ενός (1) μηνός για την ορκωμοσία του, η οποία σηματοδοτεί την

³³ Ν.2349/1995 αρ. 2 παρ.12 & Ν.3584/2007 αρ. 20 παρ. 1

³⁴ Ν.3584/2007 αρ. 20 παρ. 2

³⁵ Ν. 4590/2019 αρ. 71 όπως τροποποίησε ο Ν.2190/1994 αρ. 11

³⁶ Ν.2190/1994 αρ. 17 παρ. 15

³⁷ Ν.2190/1994 αρ. 17 παρ. 16 & Ν.3584/2007 αρ. 22

³⁸ ΣΤΕ 273/1993

³⁹ Ν.3584/2007 αρ. 23

αποδοχή της θέσης του και την ολοκλήρωση κατάρτισης της υπαλληλικής του σχέσης και στην συνέχεια βεβαιώνει την εγκατάσταση και την ανάληψη υπηρεσίας του. Η προθεσμία των τριάντα ημερών για ορκωμοσία και ανάληψη υπηρεσίας μπορεί για εξαιρετικούς λόγους να παραταθεί για ένα (1) μήνα ακόμη και μόνο για μία φορά⁴⁰. Στο πέρας της ανωτέρω διαδικασίας διορισμού, ο Δήμος υποχρεούται να αποστείλει στον Α.Σ.Ε.Π. αντίγραφο της σχετικής πράξης ανάληψης υπηρεσίας⁴¹.

Ανεξάρτητα από τις διατάξεις που διέπουν την έκδοση μιας ατομικής διοικητικής πράξης διορισμού, η κατάρτιση της υπαλληλικής σχέσης με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου, η οποία ολοκληρώνεται με την ορκωμοσία, γεννά δικαιώματα και υποχρεώσεις.

Η βασική και κύρια υποχρέωση των δημοσίων υπαλλήλων είναι, ότι κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, οφείλουν να είναι εκτελεστές της θέλησης του Κράτους, να υπηρετούν το λαό, πίστη στο Σύνταγμα και αφοσίωση στην Πατρίδα⁴² και δικαίωμα τους, είναι η αξίωση μισθού για την εργασία που παρέχουν⁴³.

2.3 Τοποθέτηση

Η τοποθέτηση, γίνεται με ατομική διοικητική πράξη του αρμοδίου προς διορισμού οργάνου, μετά το διορισμό, την μετάταξη και την επιλογή σε θέση προϊσταμένου.

Η τοποθέτηση του υπαλλήλου, σε υπηρεσιακή μονάδα είναι ανάλογη της θέσης του, η οποία είναι προκαθορισμένη από την κατηγορία και τον κλάδο διορισμού του, δηλαδή ο υπάλληλος εκτελεί τα καθήκοντα του κλάδου για τον οποίο προσλήφθηκε.

Ωστόσο δύναται σε εξαιρετικές επείγουσες έκτακτες ανάγκες και επαρκώς αιτιολογημένες, να υποχρεωθεί σε εργασίες συναφείς με άλλον κλάδο ή με τα καθήκοντά του ή για τις οποίες διαθέτει την απαιτούμενη εμπειρία και ειδικευση, για χρονικό διάστημα το οποίο δεν ξεπερνά τους δύο (2) μήνες, το οποίο μπορεί να παραταθεί έως έξι (6) μήνες, ύστερα από απόφαση του αρμόδιου υπηρεσιακού συμβουλίου του οικείου Ο.Τ.Α.. Σε κάθε περίπτωση εκδίδεται ατομική διοικητική πράξη περί της ανάθεσης παράλληλων καθηκόντων⁴⁴.

⁴⁰ Ν.3584/2007 αρ. 24, 25, 26

⁴¹ Ν.4210/2013 αρ. 8 παρ. 2

⁴² Ν.3584/2007 αρ. 31 & αρ. 103 παρ.1 του Σ

⁴³ Ν.3584/2007 αρ. 46

⁴⁴ Ν.3584/2007 αρ. 35

Η τοποθέτηση των προϊσταμένων των οργανικών μονάδων, γίνεται εντός δύο (2) μηνών με απόφαση του αρμοδίου προς διορισμού οργάνου, από την επιλογή τους από το αρμόδιο Υπηρεσιακό Συμβούλιο (Υ.Σ), αφενός σε τμήματα και διευθύνσεις που προβλέπονται από τον Οργανισμό Εσωτερικής Υπηρεσίας (Ο.Ε.Υ.) ότι μπορούν να προϊσταται βάση του κλάδου τους και αφετέρου να είναι ανάλογη της εμπειρίας και ειδίκευσης που διαθέτουν⁴⁵. Η μη τοποθέτησή τους, εντός της προαναφερθείσας προθεσμίας, συνιστά σοβαρή παράβαση καθήκοντος, του αρμοδίου προς διορισμό οργάνου, που τιμωρείται πειθαρχικά κατά τις διατάξεις του Κώδικα Δήμων και Κοινοτήτων⁴⁶.

2.4 Μετακίνηση

Η μετακίνηση υπαλλήλου, συνιστάται με την αλλαγή τοποθέτησής του, από την υπηρεσιακή μονάδα, στην οποία υπηρετεί σε άλλη, εντός του ιδίου φορέα, δηλαδή στην μετατόπισή του, από ένα τμήμα σε ένα άλλο της ίδιας διεύθυνσης ή από ένα τμήμα σε ένα άλλο τμήμα άλλης διεύθυνσης και εντός του φορέα. Ο οργανισμός εσωτερικής υπηρεσίας καθορίζει την διοικητική διάρθρωση του Δήμου, ήτοι τα τμήματα και τις διευθύνσεις, τις αρμοδιότητες τους και τους κλάδους που εμπεριέχουν. Ο υπάλληλος μετακινείται εντός αυτής της δομής και πρόκειται για εσωτερική υπηρεσιακή μεταβολή που πραγματοποιείται με την έκδοση ατομικής διοικητικής πράξης του αρμοδίου προς διορισμό όργανο⁴⁷.

Η μετακίνηση των προϊσταμένων των οργανικών μονάδων, δεν επιτρέπει τον υποβιβασμό τους, ήτοι πρέπει να επανατοποθετηθούν σε ομοιόβαθμη θέση με αυτή που κατέχουν βάση της επιλογής τους από το Υπηρεσιακό Συμβούλιο⁴⁸.

Στο σημείο αυτό οφείλουμε να επισημάνουμε ότι η έννοια της τοποθέτησης-μετακίνησης των προϊστάμενων τμημάτων ή διευθύνσεων σε οργανική μονάδα, είναι διάφορη της αναπλήρωσης⁴⁹.

2.5 Απόσπαση

Απόσπαση ορίζεται ως η μετακίνηση ενός υπαλλήλου Ο.Τ.Α. σ' άλλη υπηρεσιακή μονάδα, για περιορισμένο και ορισμένο χρονικό διάστημα, έχει προσωρινό

⁴⁵ Ν.3584/2007 αρ. 72 παρ. 2

⁴⁶ Ν.3463/2006

⁴⁷ Ν.3584/2007 αρ. 72 & 10 παρ. 3

⁴⁸ Ν.3584/2007 αρ. 72 παρ. 3

⁴⁹ Αριθμ.πρωτ.11996/7-5-2014 εγκύκλιο του ΥΠ.ΕΣ.

χαρακτήρα και ανάγεται στην κάλυψη σοβαρών και επείγουσών υπηρεσιακών αναγκών, διαρκεί δύο (2) έτη το μέγιστο ενώ με αίτηση του υπαλλήλου μπορεί να παραταθεί για ένα (1) ακόμη έτος⁵⁰. Η απόσπαση ολοκληρώνεται με την έκδοση ατομικής διοικητικής πράξης, ύστερα από γνωμοδότηση του υπηρεσιακού συμβουλίου.

Το χρονικό διάστημα, κατά το οποίο η απόσπαση είναι σε ισχύ, ουδεμία μεταβολή επέρχεται στην οργανική θέση του υπαλλήλου, που σημαίνει ότι το διάστημα κατά το οποίο βρίσκεται σε απόσπαση, λογίζεται ως πραγματική δημόσια υπηρεσία στην οργανική του θέση⁵¹. Η ισχύς της παύει αυτοδικαίως, με την λήξη της ορισθείσας διάρκειας της, που σημαίνει ότι με την λήξη της απόσπασης ο υπάλληλος επανέρχεται αυτόματα στην θέση του, δίχως η υπηρεσία να προβεί σε καμία ενέργεια⁵², ωστόσο δύναται για λόγους που ανάγονται στην υπηρεσία, να ανακληθεί οποτεδήποτε πριν την λήξη της⁵³.

Προς αποφυγήν, της κατά επανάληψης των αποσπάσεων, ο νομοθέτης προέβλεψε ότι δεν δύναται εκ' νέου να αποσπαστεί υπάλληλος, πριν παρέλθουν τρία (3) έτη από την λήξη της προηγούμενης απόσπασής του⁵⁴.

Ακόμη, η απόσπαση προβλέπει όμοιες προϋποθέσεις απαγόρευσής της, με αυτές των μετατάξεων, όπως η μοναδικότητα του κλάδου του υπαλλήλου, η συμπλήρωση της διετούς δοκιμαστικής του υπηρεσίας, η δέσμευσή του από ειδική διάταξη, βάση της οποίας υποχρεούται να υπηρετήσει για ορισμένο διάστημα⁵⁵.

Επιπροσθέτως απαγορεύεται η απόσπαση υπαλλήλου, ο οποίος έχει κριθεί και τοποθετηθεί προϊστάμενος οργανικής μονάδας, εάν όμως επιλεγεί προϊστάμενος οργανικής μονάδας ενώ βρίσκεται σε απόσπαση, τότε η απόσπαση του παύει αυτοδικαίως⁵⁶.

Οι προβλεπόμενες κατηγορίες αποσπάσεων ενός υπαλλήλου Ο.Τ.Α. πλέον των ειδικών διατάξεων (που διατηρούνται σε ισχύ), είναι οι εξής :

α) σ' άλλον Ο.Τ.Α. για λόγους συνυπηρέτησης με σύζυγο δημόσιο υπάλληλο ή υπάλληλο σε Ν.Π.Δ.Δ. ή Ο.Τ.Α. Α' ή Β' βαθμού⁵⁷

⁵⁰ Ν.3584/2007 αρ. 73 παρ. 5

⁵¹ Ν.3584/2007 αρ. 73 παρ.12

⁵² Ν.3584/2007 αρ. 73 παρ. 6

⁵³ Ν.3584/2007 αρ. 73 παρ. 8

⁵⁴ Ν.3584/2007 αρ. 73 παρ. 9

⁵⁵ Ν.3584/2007 αρ. 73 παρ.14

⁵⁶ Ν.3584/2007 αρ. 73 παρ. 7

⁵⁷ Ν.3584/2007 αρ. 73 παρ. 3

β) στην Κεντρική Ένωση Δήμων και Κοινοτήτων Ελλάδος (Κ.Ε.Δ.Κ.Ε.) και στις Τοπικές Ενώσεις Δήμων και Κοινοτήτων (Τ.Ε.Δ.Κ.) για λόγους υπηρεσιακών αναγκών⁵⁸

γ) σε υπηρεσίες υπουργείων, νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου και Ο.Τ.Α. Β΄ βαθμού, είτε για την κάλυψη επειγουσών και προσωρινών υπηρεσιακών αναγκών είτε για προσωπικούς λόγους σε συνάρτηση με τις υπηρεσιακές ανάγκες⁵⁹ και δ) εντός του ιδίου Ο.Τ.Α. για την κάλυψη έκτακτης υπηρεσιακής ανάγκης, επαρκώς αιτιολογημένης⁶⁰.

Οι ως άνω κατηγορίες αποσπάσεων, που προβλέπονταν σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 73 του Ν.3584/2007, ρυθμίζονται πλέον βάση της εφαρμογής του ενιαίου συστήματος κινητικότητας του Ν.4440/2016 όπως ισχύει, με την επιφύλαξη των ειδικών διατάξεων περί των αποσπάσεων του ιδίου νόμου⁶¹.

2.6 Μετατάξεις

2.6.1 Γενικά

Μετάταξη είναι η διοικητική πράξη, κατά την οποία ο υπάλληλος εξέρχεται από την οργανική θέση ενός κλάδου που κατέχει και εισέρχεται σ' άλλον κλάδο άλλης οργανικής θέσης, είτε εντός του φορέα είτε εκτός του φορέα διορισμού, θεωρείται ως απόλυση και διορισμός, σε ομοιόβαθμη θέση, χωρίς να διακόπτεται η υπαλληλική του ιδιότητα⁶².

2.6.2 Μετατάξεις υπαλλήλων από κλάδο σε κλάδο ίδιας ή ανώτερης κατηγορίας εντός του ιδίου Ο.Τ.Α.

Με τον όρο μετάταξη εντός του ιδίου κλάδου, εννοούμε την αλλαγή του κλάδου που κατέχει ο υπάλληλος και όχι της κατηγορίας του (ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ, ΠΕ), δηλαδή πρόκειται για υπηρεσιακή μεταβολή αποκόλλησης με τον κλάδο που υπηρετεί, άρα και των καθηκόντων του⁶³.

⁵⁸ Ν.3584/2007 αρ. 73 παρ. 4

⁵⁹ Ν.3584/2007 αρ. 73 παρ. 5

⁶⁰ Ν.3584/2007 αρ. 73 παρ. 1.

⁶¹ Ν.4440/2016 αρ. 19 παρ. 3, όπως αντικατ. με τον Ν.4456/01-03-2017 αρ. 38 παρ.5 & και τον Ν. 4472/19-05-2017 αρ. 100 παρ.6 και προστ. με τον Ν.4604/26-03-2019 αρ. 88 παρ.1

⁶² Παναγοπούλου Θεοδώρου Ι., *Δημόσιο Υπαλληλικό Δίκαιο*, εκδ. Αθ. Σταμούλης, 2014, σ.136

⁶³ Ν.3584/2007 αρ. 75

Με τον όρο μετάταξη σε κλάδο ανώτερης κατηγορίας⁶⁴, εννοούμε την αλλαγή του κλάδου ενός υπαλλήλου και της κατηγορίας που κατέχει (ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ, ΠΕ), δηλαδή πρόκειται για υπηρεσιακή μεταβολή αποκόλλησης με τον κλάδο που υπηρετεί, η οποία συνεπιφέρει και ένα είδος αυτοδίκαιης προαγωγής του, στην περίπτωση κατά την οποία ο εισαγωγικός βαθμός της ανώτερης κατηγορίας στην οποία εντάσσεται είναι μεγαλύτερος.

Οι ανωτέρω μετατάξεις διενεργούνται εντός του Δήμου και προϋποθέτουν :

- α) αίτημα του υπαλλήλου,
- β) ο αιτώντας την μετάταξη, θα πρέπει να κατέχει τα εκ' του νόμου τυπικά προσόντα του κλάδου που επιθυμεί να μεταταχθεί, όπως αυτά ορίζονται με το προσοντολόγιο όπως τροποποιήθηκε και ισχύει (Π.Δ. 50/2001, ΠΔ 347/2003 και ΠΔ 44/2005), δεδομένου ότι η μετάταξη κατά πάγια νομολογία του ΣτΕ αναλύεται σε ταυτόχρονη απόλυση από μια θέση και διορισμό σε μια άλλη και κατά συνέπεια λογίζεται ως οιονεί διορισμός⁶⁵,
- γ) ο υπάλληλος να μην διανύει την διετή δοκιμαστική του υπηρεσία,
- δ) απαιτείται η γνώμη του αρμοδίου Υ.Σ. Ειδικότερα σ' ότι αφορά την γνωμοδότηση αναφέρεται ότι: «Η γνώμη διατυπώνεται ύστερα από ερώτημα του οργάνου που έχει αποφασιστική αρμοδιότητα και διακρίνεται σε i) απλή, όταν το όργανο που έχει την αποφασιστική αρμοδιότητα δεν δεσμεύεται από αυτή, αλλά μπορεί να αποφασίσει και διαφορετικά. Η πράξη του οργάνου που έχει αποφασιστική αρμοδιότητα, εφόσον έχει περιεχόμενο διαφορετικό από την απλή γνώμη, πρέπει να είναι ειδικά αιτιολογημένη και ii) σύμφωνη, όταν δεσμεύει το όργανο που αποφασίζει, με την έννοια ότι το όργανο αυτό μπορεί ή να εκδώσει την πράξη σύμφωνα με τη γνωμοδότηση ή εάν δεν αποδέχεται την αιτιολογία, να μην εκδώσει την πράξη. Έχει όμως δυνατότητα να μην εκδώσει την πράξη, μόνον όταν ενεργεί στο πλαίσιο μιας διακριτικής ευχέρειας, η οποία το επιτρέπει, διότι διαφορετικά η μη εμπρόθεσμη έκδοση της πράξης συνιστά παράλειψη οφειλόμενης νόμιμης ενέργειας. Όταν στις σχετικές διατάξεις η γνώμη δεν χαρακτηρίζεται ρητά ως σύμφωνη, νοείται ως απλή. Η γνωμοδότηση πρέπει να είναι έγγραφη, αιτιολογημένη και χρονικώς επίκαιρη κατά το περιεχόμενό της»⁶⁶.

Επίσης ο Κ.Κ.Δ.Κ.Υ., για την μετάταξη σε κλάδο ίδιας ή ανώτερης κατηγορίας προϋπόθετε την ύπαρξη κενής οργανικής θέσης, όμως οι εν' λόγω

⁶⁴ Ν.3584/2007 αρ. 76

⁶⁵ Στ. Ε. 1562/1973

⁶⁶ ΥΠ.ΕΣ. εγκ.28/37798/17-06-2008 : «περί μετατάξεων Ν.3584/2007»

μετατάξεις μπορούν να διενεργηθούν με μεταφορά της θέσης του υπαλλήλου όταν δεν υφίσταται κενή θέση⁶⁷.

Ακόμη το αίτημα για μετάταξη εντός του ίδιου κλάδου ή σε ανώτερη κατηγορία, επιτρέπεται χωρίς προηγούμενη έκδοση ανακοίνωσης-πρόσκλησης ενδιαφέροντος από το Δήμο⁶⁸, ωστόσο η Διοίκηση δεν είναι δέσμια του αιτήματος αυτού, καθώς πέραν της νομιμότητας του αιτήματος του εξετάζει και την σκοπιμότητά του βάσει των υπηρεσιακών αναγκών της⁶⁹, ήτοι δύναται να δεχτεί το αίτημα αλλά μπορεί και όχι, εμπίπτει στην διακριτική της ευχέρεια.

Επιπροσθέτως σ' ότι αφορά την μετάταξη σε κλάδο ανώτερης κατηγορίας, θα πρέπει να συμπληρωθούν οκτώ (8) έτη από το διορισμό του αιτούντα της μετάταξης, εφόσον κατά τον χρόνο υποβολής της αίτησης διορισμού του κατείχε το τυπικό προσόν (τον τίτλο σπουδών) της ανώτερης κατηγορίας. Σκοπός της συμπλήρωσης της οκταετίας, είναι να αποτραπεί η συμμετοχή των υποψηφίων προς διορισμό, σε θέσεις κλάδου κατώτερης κατηγορίας μόνο και μόνο για να εξασφαλίσουν το διορισμό τους⁷⁰. Εξαίρεση της συμπλήρωσης της οκταετίας, ισχύει για τους υπαλλήλους που περιλαμβάνονται στους πίνακες διοριστέων του Α.Σ.Ε.Π., που εκδόθηκαν μετά την 1.1.2009, μεταβολή την οποία επέφερε ο νόμος του Ε.Σ.Κ.⁷¹ περί σύντμησης της οκταετίας, στον οποίο αναφέρεται ότι «Για τους περιλαμβανομένους σε πίνακες διοριστέων του ΑΣΕΠ ή των φορέων του άρθρου 14 του Ν.2190/1994 που εκδόθηκαν μετά την 1.1.2009, ανεξαρτήτως τυχόν μεταβολής του φορέα διορισμού, το χρονικό διάστημα που μεσολαβεί από τη λήξη της προθεσμίας των τεσσάρων (4) μηνών που προβλέπεται στο άρθρο 15 του Υπαλληλικού Κώδικα και στο άρθρο 22 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων ο οποίος κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του Ν.3584/2007 (Α' 143), έως την κατάρτιση της υπαλληλικής σχέσης, συνυπολογίζεται στο οριζόμενο στην παράγραφο 2 του άρθρου 70 του Υπαλληλικού Κώδικα και στην παράγραφο 2 του άρθρου 76 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (διάστημα της οκταετίας). Τα ως άνω ισχύουν ανάλογα και για τους περιλαμβανομένους σε πίνακες διοριστέων του Α.Σ.Ε.Π. ή των φορέων του άρθρου 14 του Ν.2190/1994 που εκδόθηκαν μετά την 1.1.2009, σε φορείς για τους οποίους προβλέπονται αντίστοιχες ρυθμίσεις».

⁶⁷ Ν.4024/2011 αρ. 35 παρ. 5

⁶⁸ Ελ.Συν.Κλιμ.Τμ.1 Πράξη 227/2015

⁶⁹ ΥΠ. Δ.Μ. & Η.Δ. ΔΙΔΑΔ/Φ.42/5455/6584/30-03-2013

⁷⁰ Γν.Ν.Σ.Κ.348/2001 και 46/2005

⁷¹ Ν.4440/2016 αρ. 17

Στην περίπτωση κατά την οποία ο αιτώντας την μετάταξη εντός του ιδίου κλάδου ή σε ανώτερο κλάδο, πληροί τις σχετικές προϋποθέσεις και αφού γνωμοδοτήσει το οικείο Υ.Σ., εκδίδεται ατομική διοικητική πράξη μετάταξης, από το αρμόδιο προς διορισμό όργανο, η οποία αποστέλλεται στην Αποκεντρωμένη Διοίκηση Αττικής ως αρμόδια εποπτική αρχή, περίληψη της οποίας, διαβιβάζεται στο Εθνικό Τυπογραφείο προς δημοσίευση, όπως απαιτείται σε κάθε υπηρεσιακή μεταβολή και μέχρι την έναρξη λειτουργίας των Αυτοτελών Υπηρεσιών Εποπτείας Ο.Τ.Α.⁷².

Στο σημείο αυτό είναι σκόπιμο, να περιγραφεί συνοπτικά η διαδικασία μετάταξης σε κλάδο ανώτερης κατηγορίας της μόνιμης υπαλλήλου του Δήμου Αιγιάλεω, Σ.Π., ώστε να αντιληφτούμε τον χρόνο που απαιτείται καθώς και τους εμπλεκόμενους φορείς.

Η εν' λόγω υπάλληλος, διορίστηκε στις 15-06-2017 (ΦΕΚ 561/τ.Γ') δόκιμη υπάλληλος, σε κενή οργανική θέση του κλάδου ΔΕ Διοικητικών Γραμματέων και μονιμοποιήθηκε την 15-06-2019 διότι διένυσε ευδόκιμα την δοκιμαστική της υπηρεσία, κατείχε τα τυπικά προσόντα της θέσης στην οποία επιθυμούσε να μεταταχθεί (κάτοχος Πτυχίου Αγγλικής Γλώσσας και Φιλολογίας του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών με ημερομηνία κτήσης το 1996 και πτυχίο γνώσης Η/Υ) και περιλαμβανόταν στους πίνακες διοριστέων του Α.Σ.Ε.Π. που εκδόθηκαν μετά την 1.1.2009 (Φ.Ε.Κ. 642/τ.Γ'/22-06-2010).

Δεδομένου ότι πληρούσε τις εκ' του νόμου προϋποθέσεις, υπέβαλε την αριθ. πρωτ. 24399/12-09-2019 αίτηση της, στο αρμόδιο τμήμα μόνιμου προσωπικού της Διεύθυνσης Διοικητικών Υπηρεσιών του Δήμου Αιγιάλεω, με την οποία ζητούσε την μετάταξή της, από τον κλάδο ΔΕ Διοικητικών Γραμματέων με βαθμό Δ' στον ανώτερο κλάδο ΠΕ Διοικητικού-Οικονομικού.

Η διαδικασία για την έκδοση της πράξης μετάταξης σε ανώτερο κλάδο, από το αρμόδιο προς διορισμό όργανο (Δήμος), έχει ως ακολούθως:

α) διενέργησε τον αυτεπάγγελτο έλεγχο γνησιότητας των τίτλων σπουδών, όπως απαιτείται πριν από κάθε υπηρεσιακή μεταβολή, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 28 του Ν.4305/2014,

⁷² Ν.3584/2007 αρ. 101, Ν.4604/2019 αρ. 79, Ν.4674/2020 αρ. 50 σε αντικ. του Ν.4623/2019 αρ.5 παρ.8, Ν.3852/2010 αρ. 215 όπως αντικ. με τον Ν.4555/2018 αρ.109 & ΥΠ.ΕΣ. εγκ.206/38420/22-06-2020 & ΥΠ.ΕΣ.εγκ.31/36567/10-05-2019: «περί δημοσίευσης όλων των μετατάξεων που διενεργούνται από τους Ο.Τ.Α. Α' και Β' βαθμού»

β) με το αριθ. πρωτ. 25203/20-09-2019 έγγραφό του, διαβίβασε στο Β΄ Υπηρεσιακό Συμβούλιο της Αποκεντρωμένης Διοίκησης Αττικής, την εισήγηση του και τα στοιχεία του υπηρεσιακού φακέλου της υπαλλήλου, για να γνωμοδοτήσει επί του αιτήματός της,

γ) με το αριθ.πρωτ.192/30-9-2019 έγγραφό του, το Υ.Σ. απέστειλε στο Δήμο το αριθ. 5/4°Ε.Η.Δ./27-09-2019 απόσπασμα του πρακτικού του, με το οποίο γνωμοδότησε ομόφωνα υπέρ της μετάταξης της υπαλλήλου στον ανώτερο κλάδο (από τον κλάδο ΔΕ Διοικητικών Γραμματέων που υπηρετούσε στον κλάδο ΠΕ Διοικητικού-Οικονομικού),

δ) με το αριθ. πρωτ. Δ/Υ /22-10-2019 έγγραφό του, το τμήμα μονίμου προσωπικού προκειμένου να προβεί στην έκδοση της πράξης μετάταξης σε ανώτερο κλάδο, έθεσε το ερώτημα προς το τμήμα προϋπολογισμού και λογιστηρίου της Δ/σης Οικονομικών Υπηρεσιών, περί ύπαρξης σχετικών πιστώσεων στον προϋπολογισμό του Δήμου για το έτος 2019 καθώς και πρόβλεψη για τα επόμενα οικονομικά έτη,

ε) έκδοση της αριθ. πρωτ. 28946/23-10-2019 βεβαίωσης, για την ύπαρξη εγγεγραμμένων πιστώσεων στον προϋπολογισμό του Δήμου από την Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών,

ζ) έκδοση της υπ' αριθμ. 3114/28326/30-10-2019 απόφασης περί μετάταξης της υπαλλήλου, από τον κλάδο ΔΕ Διοικητικών Γραμματέων, στον οποίο υπηρετούσε, σε κενή οργανική θέση του κλάδου ΠΕ Διοικητικού-Οικονομικού κατ' εφαρμογή του άρθρου 76 του Ν.3584/2007 και του άρθρου 17 του Ν.4440/2016,

η) με το αριθ. πρωτ.29857/30-10-2019 έγγραφό του, διαβίβασε την ως άνω απόφαση, στην Αποκεντρωμένη Διοίκησης Αττικής προκειμένου να μεριμνήσει για αποστολή της στο εθνικό τυπογραφείο,

θ) η Αποκεντρωμένη Διοίκηση Αττικής εξέδωσε περίληψη της απόφασης, με το αριθ. πρωτ. 110952/28690/21.11.2019 έγγραφό της, και κατόπιν την απέστειλε στο εθνικό τυπογραφείο για δημοσίευση,

ι) το εθνικό τυπογραφείο δημοσίευσε την περίληψη της πράξης μετάταξης στο ΦΕΚ την 9-12-2019 (ΦΕΚ 2284/τ.Γ'),

κ) ανάρτηση της απόφασης στην ΔΙΑΥΓΕΙΑ μετά την δημοσίευσή της, από το τμήμα μονίμου προσωπικού που εξέδωσε την απόφαση (ΑΔΑ:ΩΗΠΜΩ6Ν-5ΤΙ).

Σύμφωνα με το ανωτέρω παράδειγμα, διαπιστώνουμε πως η μετάταξη σε ανώτερο κλάδο της Σ.Π., με αφετηρία την 12-09-2019 ημερομηνία της αίτησής της

στο Δήμο Αιγάλεω έως την 09-12-2019 ημερομηνία δημοσίευσης της πράξης μετατάξης στο Φ.Ε.Κ., διήρκησε συνολικά δύο (2) μήνες και είκοσι επτά (27) ημέρες.

Επίσης είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι οι διατάξεις που διέπουν τις μετατάξεις υπαλλήλων από κλάδο σε κλάδο της ίδιας ή ανώτερης κατηγορίας εντός του ιδίου Ο.Τ.Α., ισχύουν διαχρονικά, καθώς δεν απαιτήθηκε για τις ανωτέρω, αίτημα στο Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης για έγκρισή τους, από την τετραμελή επιτροπή της ΠΥΣ 33/2006, που ίσχυε σ' όλες τις άλλες κατηγορίες μετατάξεων από 22-08-2011 (ημερομηνία έναρξης ισχύος του νόμου 4002/2011), διότι κρίθηκε ότι δεν επηρέαζαν τον αριθμό των υπαλλήλων⁷³ εντός του φορέα, και διατηρήθηκαν σε ισχύ από 15-09-2017, ημερομηνία έναρξης εφαρμογής, του Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας⁷⁴.

Τέλος, η μισθολογική και βαθμολογική κατάταξη των μεταταχθέντων υπαλλήλων, γίνεται βάση των νόμων 4354/2015 και 4369/2016 αντίστοιχα, έχει αφετηρία την ημερομηνία δημοσίευσης της μετάταξής τους στο Φύλλο Εφημερίδας της Κυβερνήσεως και εκδίδεται ανάληψη υπηρεσίας και απόφαση τοποθέτησης τους, από το αρμόδιο προς διορισμό όργανο⁷⁵.

2.6.3 Μετάταξη σε κλάδο ανώτερης κατηγορίας με εμπειρία εντός του ιδίου Ο.Τ.Α.

Η μετάταξη σε κλάδο ανώτερης κατηγορίας με εμπειρία (άρθρα 77 και 217 του Ν.3584/2007) προβλέπει ότι δύναται να καλυφθεί θέση από υποψήφιο, για τους εξής κλάδους : ΔΕ24 Ηλεκτρολόγων, ΔΕ28 Χειριστών Μηχανημάτων Έργων, ΔΕ29 Οδηγών Αυτοκινήτων, ΔΕ30 Τεχνιτών, ΔΕ35 Δενδροανθοκηπουρών – Δενδροκόμων – Κηπουρών – Ανθοκόμων, ΔΕ2 Εποπτών Καθαριότητας και ΔΕ32 Μαγείρων, στην περίπτωση κατά την οποία δεν διαθέτει το απαιτούμενο εκ' του νόμου τυπικό προσόν ήτοι τον τίτλο σπουδών ο οποίος απαιτείται για την μετάταξη σε κλάδο ανώτερης κατηγορίας σύμφωνα με το άρθρο 76 του Ν.3584/2007 και αρκεί η απόδειξη εμπειρίας (παρ. 6 του άρθρου 26 του ΠΔ 50/2001) τουλάχιστον δύο (2) ετών στην ειδικότητα που αιτείται να μεταταχθεί ή διαθέτει προσόν απολυτήριο τίτλο αντίστοιχης ειδικότητας κατώτερης τεχνικής σχολής.

⁷³ Ν.4002/2011 αρ. 68 παρ. 2 όπως τροπ. με τον Ν.4275/2014 αρ. 8 παρ.4 και τις όμοιες του Ν.4281/2014 αρ. 250 παρ.6 & ΔΙΔΑΔ/Φ.48/49/25958/15-12-2011 ΥΠ.Δ.Μ.&Η.Δ.

⁷⁴ Ν.4440/2016 αρ. 19 παρ. 3, όπως αντικ. με τον Ν.4456/2017 αρ. 38 παρ.5 και τον Ν.4472/2017 αρ. 100 παρ.6 και προστ. με τον Ν.4604/2019 αρ. 88 παρ.1

⁷⁵ ΦΕΚ 2284/09-12-2020/τ.Γ' «Περί δημοσίευσης της αριθμ.3114/28326/30.10.2019 απόφαση του Δημάρχου Αιγάλεω» βλ .παρ. Ι

Στην προκειμένη περίπτωση, η απόδειξη εμπειρίας αποτελεί τυπικό προσόν διορισμού στους ανωτέρω κλάδους Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης⁷⁶, άρα και η εμπειρία αποτελεί το ανώτερο τυπικό προσόν για την μετάταξη σε ανώτερο κλάδο και μόνο στην περίπτωση που δεν υπάρχει άλλος υποψήφιος για μετάταξη με το προβλεπόμενο κύριο προσόν για την κάλυψη της θέσης.

Η απόδειξη της νόμιμης εμπειρίας δύναται ως εξής : «α) Είτε με τυχόν υπάρχουσα δικαστική απόφαση, από την οποία προκύπτει το είδος της παρασχεθείσης εργασίας και η χρονική διάρκεια της παροχής της, β) Είτε με ομοίου περιεχομένου βεβαίωση αρμοδίας, Ελληνικής ή αλλοδαπής δημόσιας αρχής, γ) Είτε με όμοια βεβαίωση νομικού προσώπου του άρθρου 14 παρ. 1 Ν.2190/1994 και του άρθρου 1 παρ. 3 του Ν.2527/1997, δ) Είτε με όμοια βεβαίωση του οικείου ασφαλιστικού φορέα, ε) Εάν από την προσκομιζόμενη βεβαίωση του οικείου ασφαλιστικού φορέα δεν προκύπτει το είδος της παρασχεθείσης εργασίας, τότε απαιτούνται επιπλέον βεβαίωση εργοδότη και υπεύθυνη δήλωση του υποψηφίου κατά το άρθρο 8 Ν.1599/1986 (ΦΕΚ 75 Α), σε συνδυασμό πάντοτε και με το βιβλιάριο κύριας ασφάλισης.»⁷⁷

Στην περίπτωση της μετάταξης σε ανωτέρω κλάδο με εμπειρία, ισχύουν ομοίως οι γενικές εκ' του νόμου προϋποθέσεις δηλαδή : α) αίτηση του υπαλλήλου, β) κάλυψη κενής οργανικής θέσης και στην περίπτωση που δεν υφίσταται με μεταφορά της θέσης του, γ) συμπλήρωση της διετούς δοκιμαστικής υπηρεσίας του, δ) γνώμη του αρμοδίου υπηρεσιακού συμβουλίου, ε) έκδοση απόφασης του αρμοδίου προς διορισμού οργάνου, ζ) δημοσίευσης της απόφασης στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, με μέριμνα της Αποκεντρωμένης Διοίκησης. Η ημερομηνία ολοκλήρωσης της μετάταξης είναι η ημερομηνία δημοσίευσης της στο Φύλλο Εφημερίδος της Κυβερνήσεως, που σημαίνει ότι η ανάληψη υπηρεσίας, η απόφαση τοποθέτησης, βαθμολογικής και μισθολογικής κατάταξης του μεταταχθέντος υπαλλήλου, έχουν αφετηρία την εν' λόγω ημερομηνία.

Τέλος, για την εν' λόγω μετάταξη, δεν απαιτήθηκε αίτημα στο Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης για έγκρισή του από την τετραμελή επιτροπή της ΠΥΣ 33/2006 (έναρξη ισχύος του νόμου 4002/2011) και ισχύει και μετά την εφαρμογή του Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας (Ν.4440/2016).

⁷⁶ Γν. Ν.Σ.Κ. 94/2019

⁷⁷ Π.Δ. 50/2001 αρ. 26 παρ. 6 του & Ελ.Συν.Κλιμ.Τμ.1 Πράξη 87/2015 & 319/2017

2.6.4 Μετατάξεις εκτός Ο.Τ.Α.

Κινητικότητα, πέραν των μετατάξεων εντός του ιδίου Ο.Τ.Α., όπως προηγούμενα αναλύθηκαν, είναι και οι μετακινήσεις των υπαλλήλων Ο.Τ.Α. στον οποίο υπηρετούν, σ' άλλον Ο.Τ.Α., ή Υπουργείο, ή δημόσια υπηρεσία, ή ανεξάρτητη αρχή, ή νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου.

2.6.5 Μετάταξη υπαλλήλου Ο.Τ.Α. σε άλλον Ο.Τ.Α.

Ο ν.3584/2007 βάση του άρθρου 74 προέβλεπε την μετάταξη υπαλλήλων από έναν Ο.Τ.Α. σε άλλον Ο.Τ.Α.⁷⁸.

Η εν' λόγω μετάταξη επιτρέπεται εφόσον :

- α) αιτηθεί από τον υπάλληλο, ο οποίος έχει μονιμοποιηθεί, άρα έχει ευδόκιμα διανύσει την δοκιμαστική υπηρεσία των δύο (2) ετών⁷⁹. Η προϋπόθεση της συμπλήρωσης της διετούς δοκιμαστικής υπηρεσίας, εξαιρείται μόνο στην περίπτωση αμοιβαίας μετάταξης υπαλλήλου από Ο.Τ.Α. σε άλλον Ο.Τ.Α., για σοβαρούς προσωπικούς λόγους⁸⁰. Οι σοβαροί προσωπικοί λόγοι, ανάγονται σε θέματα υγείας του υπαλλήλου ή των μελών της οικογενείας του, που αποδεικνύονται με νομιμοποιητικά έγγραφα από κρατικά νοσηλευτικά ιδρύματα ή από τις υγειονομικές επιτροπές, στις περιπτώσεις μονογονεϊκών, τρίτεκνων & πολυτέκνων οικογενειών και άγαμων μητέρων,
- β) δεν είναι ο μοναδικός υπάλληλος, που υπηρετεί στον κλάδο του. Ειδικότερα, στοιχείο προσδιοριστικό του κλάδου, είναι αφενός μεν η κατηγορία στην οποία ανήκει ο υπάλληλος βάση του τίτλου σπουδών του (ΠΕ ΤΕ ΔΕ ΥΕ) και αφετέρου η ειδικότητα του, όπως αναλύονται στον Οργανισμό Εσωτερικής Υπηρεσίας. Η προϋπόθεση αυτή, εξασφαλίζει την υποστελέχωση και την εύρυθμη λειτουργία της υπηρεσίας του φορέα προέλευσης⁸¹,
- γ) δεν δεσμεύεται από ειδική νομοθετική διάταξη, βάση της οποίας υποχρεούται να υπηρετήσει για ορισμένο διάστημα στον φορέα προέλευσης,
- δ) ο μετατασσόμενος πρέπει να κατέχει τα τυπικά προσόντα της θέσης, στην οποία επιθυμεί να μεταταχθεί, δεδομένου ότι η μετάταξη θεωρείται απόλυση και διορισμός, δίχως να χάνει την υπαλληλική του ιδιότητα και ως εκ' τούτου θα πρέπει να διαθέτει τα τυπικά προσόντα της θέσης διορισμού, στην οποία αιτείται να μεταταχθεί. Τα

⁷⁸ Ν.3584/2007 αρ. 74, (ΦΕΚ/143/τ.Α')

⁷⁹ Ν.3584/2007 αρ. 79 παρ. 1 & αρ. 74 παρ.5

⁸⁰ Ν.3584/2007 αρ. 74 παρ. 5, 6

⁸¹ Ν.3584/2007 αρ.74 παρ. 7 & Ελ. Συν. πράξ. Ι Τμ. 50, 126/2010, 139/2011 & Ελ. Συν.Κλιμ.Τμ.1 Πράξη 139/2013 & Ελ. Συν. Τμ. 1 Πράξη 42/2012 κλάδος =κατηγορία + ειδικότητα

τυπικά προσόντα έκαστου κλάδου προβλέπονται από το προσοντολόγιο των δημοτικών και κοινοτικών υπαλλήλων όπως τροποποιήθηκε και ισχύει⁸², ε) ο υπάλληλος μετατάσσεται σε αντίστοιχη κενή οργανική θέση⁸³ του φορέα υποδοχής από 28-06-2007 (ημερομηνία ισχύς του Κ.Κ.Δ.Κ.Υ.) ή με μεταφορά της θέσης του όταν δεν υφίσταται κενή οργανική θέση με αφετηρία την 27-10-2011 (ημερομηνία ισχύς) της παρ. 5 του άρθρου 35 του Ν.4024/2011 (ΦΕΚ 224/τ.Α'), ωστόσο δεν μπορεί να καλυφθεί κενή οργανική θέση στην περίπτωση κατά την οποία έχει εκδοθεί προκήρυξη για την πλήρωσή της από τον φορέα υποδοχής⁸⁴, θεωρείται δεσμευμένη από τους συμμετέχοντες στην προκήρυξη ήτοι τους υποψηφίους προς διορισμό, ζ) οι φορείς υποδοχής και προέλευσης ζητούν την σύμφωνη γνώμη των αρμοδίων υπηρεσιακών συμβουλίων⁸⁵. Το Υ.Σ. του φορέα υποδοχής για την γνωμοδότησή του, λαμβάνει υπόψη την καταλληλότητα του υποψηφίου σε σχέση με την θέση στην οποία επιθυμεί να μεταχθεί και τις ανάγκες τη υπηρεσίας, ενώ στην περίπτωση περισσοτέρων του ενός υποψηφίου για την ίδια θέση, εξετάζει συγκριτικά την απόδοση τους, το συνολικό χρόνο υπηρεσίας τους στον βαθμό και στον κλάδο και τα λοιπά στοιχεία του προσωπικού τους μητρώου όπως π.χ. τις εκθέσεις αξιολόγησής τους από την υπηρεσία⁸⁶. Ο φορέας υποδοχής, για τις μετατάξεις που διενεργούνται από 22-08-2011 και έπειτα, υποχρεούται σε εγκριτική απόφαση της Επιτροπής της ΠΥΣ 33/2006⁸⁷ και εκδίδει αρμοδίως την απόφαση μετάταξης, ύστερα από την θετική γνωμοδότηση των Υπηρεσιακών Συμβουλίων και την σύμφωνη γνώμη του φορέα προέλευσης⁸⁸. Η ατομική διοικητική πράξη της μετάταξης, δημοσιεύεται με μέριμνα της Αποκεντρωμένης Διοίκησης και από την ημερομηνία δημοσίευσής της στο Φύλλο Εφημερίδος της Κυβερνήσεως, ολοκληρώνεται η μετάταξη και επέρχονται οι έννομες συνέπειές της⁸⁹.

Είναι σκόπιμο, να περιγραφεί συνοπτικά η διαδικασία μετάταξης της Χ.Μ. από τον Δήμο Ιεράς Πόλης Μεσολογγίου που υπηρετούσε στον Δήμο Αιγάλεω, η

⁸² Π.Δ. 50/2001, 347/2003 και 44/2005 &. Αριθ. πρωτ. : ΔΙΔΑΔ/Φ.48/30/οικ.1081 της ΓΓΔΔ&Η : «σχετικά με την απόδειξη γνώσης Η/Υ»

⁸³ Ν.3584/2007 αρ. 74 παρ.1

⁸⁴ Ν.3584/2007 αρ. 79 παρ. 3

⁸⁵ Ν.3584/2007 αρ. 74 παρ. 2

⁸⁶ Ν.3584/2007 αρ. 79 παρ. 2

⁸⁷ Ν.4002/2011 αρ. 68 παρ.1

⁸⁸ Αριθμ.πρωτ.17285/25-07-2013 έγγραφο ΥΠ.ΕΣ.

⁸⁹ Ν.3584/2007 αρ. 74 παρ. 2 & αρ. 79 παρ. 4

οποία δημοσιεύτηκε στο αριθμ.435/08-04-2004/τ.Γ΄ ΦΕΚ, ώστε να αντιληφτούμε καλύτερα τον χρόνο που απαιτείται για την περαίωση της.

Η προβλεπόμενη εκ΄ του νόμου διαδικασία αναφέρεται με χρονολογική σειρά ως ακολούθως:

1. Αίτηση με αριθ. πρωτ.61328/20-12-2012 της Χ.Μ. του Γ., του κλάδου ΥΕ Προσωπικού Καθαριότητας, Εργάτρια Καθαριότητας με βαθμό Ε΄, με την οποία ζητούσε την μετάταξή της, από τον Δήμο Ιεράς Πόλης Μεσολογγίου στον Δήμο Αιγιάλεω.
2. Έκδοση του αριθ.πρωτ.591/11-01-2013 εγγράφου του Δήμου Πύλου - Νέστορος, με το οποίο μας γνώρισε ότι συμφωνούσε για την μετάταξη.
3. Έκδοση της υπ΄ αριθμ.628/14-01-2013 απόφασης, του Δημάρχου Πύλου - Νέστορος του Νομού Μεσσηνίας, με την οποία συμφωνούσε να μεταταχθεί η παραπάνω υπάλληλος στο Δήμο Αιγιάλεω, με ταυτόχρονη μεταφορά της θέσης που κατέχει, σε εφαρμογή του άρθρου 35 παρ. 5 του Ν.4024/2011.
4. Έκδοση της αριθ.πρωτ.5121/15-03-2013 βεβαίωσης του Δήμου Πύλου-Νέστορος, ότι δεν επρόκειτο για την μοναδική υπάλληλο του κλάδου της, ότι είχε συμπληρώσει την περίοδο της διετούς δοκιμαστικής υπηρεσίας της και δεν συνέτρεχε κώλυμα παραμονής της στην υπηρεσία τους.
5. Αποστολή του αριθ.πρωτ.16027/28-03-2013 διαβιβαστικού του Δήμου Αιγιάλεω στο Β΄ Υπηρεσιακό Συμβούλιο Αθηνών για την σχετική γνωμοδότηση.
6. Έκδοση της υπ΄ αριθμ. 836/29-03-2013 απόφασης του Δήμου Αιγιάλεω, περί αποδοχής της εν΄ λόγω μετάταξης στο Δήμο Αιγιάλεω.
7. Έκδοση του αριθ.πρωτ.9716/17-05-2013 εγγράφου του Δήμου Πύλου-Νέστορος, με το οποίο μας απέστειλε το υπ΄ αριθ. 7/03-04-2013 πρακτικό του Υπηρεσιακού Συμβουλίου ΟΤΑ Ν. Μεσσηνίας, το οποίο γνωμοδοτούσε υπέρ της μετάταξης της υπαλλήλου, από το Δήμο Πύλου-Νέστορος στο Δήμο Αιγιάλεω με μεταφορά της θέσης της.
8. Έκδοση του αριθ. πρωτ. 61/10-07-2013 διαβιβαστικού του Β΄ Υ.Σ. Αθηνών, με το οποίο απέστειλε στο Δήμο Αιγιάλεω, το υπ΄ αριθμ. 4/2^ο/18-06-2013 πρακτικό του με το οποίο γνωμοδοτούσε υπέρ της μετάταξης της υπαλλήλου, από το Δήμο Πύλου-Νέστορος στο Δήμο Αιγιάλεω με μεταφορά της θέσης της.

9. Έκδοση της υπ' αριθμ. 31381/11-06-2013 βεβαίωσης, της Διεύθυνσης Οικονομικών Υπηρεσιών του Δήμου Αιγιάλεω, περί της ύπαρξης πίστωσης για την μισθοδοσία, της προς μετάταξη υπαλλήλου.
10. Διαβίβαση της αιτιολογικής έκθεσης με αριθμ. πρωτ. 47072/02-09-2013 του Δήμου Αιγιάλεω, στην Αποκεντρωμένη Διοίκηση Αττικής, συνοδευόμενη με τα απαραίτητα δικαιολογητικά, προκειμένου να προωθήσει την μετάταξη της προαναφερόμενης υπαλλήλου, για έγκριση από την Τετραμελή Επιτροπή της ΠΥΣ 33/2006.
11. Διαβίβαση της εισηγητικής έκθεσης με αριθμ.πρωτ.οικ.49057/40184/17-09-2013 της Αποκεντρωμένης Διοίκησης Αττικής, στο Υπουργείο Εσωτερικών, για την πλήρωση θέσεων με μετάταξη από την Τριμελή Επιτροπή.
12. Έκδοση της υπ' αριθμ. ΔΙΠΠ/Φ.ΕΓΚΡ.Μ/26925/05-12-2013 εγκριτικής απόφασης της Επιτροπής του άρθρου 2 παρ.1 της ΠΥΣ 33/2006, του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης & Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης.
13. Με το αριθ. πρωτ. ΔΙΠΠ/Φ.ΕΓΚΡ.Μ/οικ.33138/5-12-2013 έγγραφο, το Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης & Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, απέστειλε την ανωτέρω εγκριτική απόφαση, στο Υπουργείο Εσωτερικών.
14. Με το αριθ. πρωτ. 49426/11-12-2013 έγγραφο, το Υπουργείο Εσωτερικών, απέστειλε την ανωτέρω εγκριτική απόφαση, στην Αποκεντρωμένη Διοίκηση Αττικής.
15. Με το αριθ. πρωτ. 66973/54480/17-12-2013 έγγραφο της, η Αποκεντρωμένη Διοίκηση Αττικής, κοινοποιεί στο Δήμο Αιγιάλεω, το αριθ.πρωτ.49426/11-12-2013 έγγραφο του Υπουργείου Εσωτερικών.
16. Έκδοση της υπ' αριθμ. 25/565/08-01-2014 απόφασης του Δήμου Αιγιάλεω, περί μετάταξης της μόνιμης υπαλλήλου Χ.Μ. του Γ. του κλάδου ΥΕ Προσωπικού Καθαριότητας, Εργάτρια Καθαριότητας με βαθμό Ε', από τον Δήμο Πύλου-Νέστορος του Ν. Μεσσηνίας που υπηρετούσε στον Δήμο μας, με ταυτόχρονη μεταφορά της θέσης που κατέχει, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 74 του Ν.3584/2007 και στην παρ.5 του άρθρου 35 του Ν.4024/2011.
17. Έκδοση του αριθμ. πρωτ. 579/08-01-2014 εγγράφου του Δήμου Αιγιάλεω, με το οποίο διαβίβασε την ως άνω απόφασή του, στην Αποκεντρωμένη Διοίκηση Αττικής, προκειμένου να μεριμνήσει για την δημοσίευσή της, στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

18. Έκδοση της υπ' αριθμ. 1219/1057/01-04-2014 απόφασης της Αποκεντρωμένης Διοίκησης Αττικής, με την οποία διαβίβασε στο Εθνικό Τυπογραφείο, περίληψη της ανωτέρω απόφασης για την δημοσίευσή της, στο Φύλλο Εφημερίδος της Κυβερνήσεως.
19. Το εθνικό τυπογραφείο την 08-04-2004 δημοσίευσε στο αριθ. 435/τ.Γ' Φ.Ε.Κ την απόφαση μετάταξης.
20. Ανάρτηση στην ΔΙΑΥΓΕΙΑ της δημοσιευμένης απόφασης μετάταξης της υπαλλήλου από τον Δήμο Αιγιάλεω (ΑΔΑ:ΒΙΗΔΩ6Ν-ΠΞΔ).
21. Με το αριθ. πρωτ. 6848/17-4-2014 ο Δήμος Πύλου-Νέστορος, μας απέστειλε το αριθ. πρωτ. 6849/17-04-2014 φύλλο διακοπής μισθοδοσίας της.
22. Έκδοση της αριθ. πρωτ. 22451/30-04-2014 βεβαίωση εγκατάστασης και ανάληψης υπηρεσίας της στο Δήμο Αιγιάλεω.
23. Έκδοση της υπ' αριθμ. 820/22656/02-05-2014 απόφασης του Δήμου Αιγιάλεω, με την οποία τοποθετήθηκε στο τμήμα Καθαριότητας της Δ/σης Καθαριότητας και Ανακύκλωσης.

Σύμφωνα με το ανωτέρω παράδειγμα, διαπιστώνουμε πως η μετάταξη της Χ.Μ. στον Δήμο Αιγιάλεω από τον Δήμο Ιερά Πόλης Μεσολογγίου που υπηρετούσε, με αφετηρία την 20-12-2012 ημερομηνία της αίτησής της στο Δήμο Αιγιάλεω έως την 02-05-2014 ημερομηνία ανάληψης των καθηκόντων της, διήρκησε συνολικά ένα (1) έτος, τέσσερις (4) μήνες και δώδεκα (12) ημέρες.

Οι διατάξεις του άρθρων 74 «Μετάταξη υπαλλήλου από ΟΤΑ σε ΟΤΑ» και 79 «Διαδικασία μετατάξεων-Πράξη μετάταξης» του Ν.3584/2007, με τις οποίες επιτρέπονταν η μετάταξη υπαλλήλου από έναν ΟΤΑ σε άλλον, με εξαίρεση τις μετατάξεις του ειδικού ένστολου προσωπικού της Δημοτικής Αστυνομίας που υπηρετούν στους ΟΤΑ⁹⁰, καταργήθηκαν με την παρ.3 του άρθρου 19 του Ν.4440/2016 με ισχύ την 15-03-2017 (ημερομηνία ισχύς του νέου συστήματος κινητικότητας) με εξαίρεση της αιτήσεις των υποψηφίων προς μετάταξη που είχαν υποβληθεί έως την 31-07-2017⁹¹, για τις οποίες θα ισχύσει η νομοθεσία που υπήρχε κατά την 02-12-2016 (ημερομηνία δημοσίευσης του Ε.Σ.Κ.) και οι πράξεις μετάταξης

⁹⁰ Ν.4604/2019 αρ. 88 παρ. 1 (ΦΕΚ 50/τ.Α')

⁹¹ Ν.4440/2016 αρ. 18 παρ.1 όπως αντικ. με τον Ν.4456/2017 αρ. 38 παρ. 2 και αντικ. εκ' νέου με τον Ν.4456/2017 αρ. 27 παρ.3 και τον Ν.4472/2017 αρ. 100 παρ. 2

που ολοκληρώθηκαν με την κείμενη νομοθεσία που ίσχυε την 2-12-2016, θεωρούνται νόμιμες και δεν επανεκδίδονται⁹².

Σε πρώτη ανάγνωση σύμφωνα με τα ανωτέρω, φαίνεται θετική η κατάργηση των άνω διατάξεων, με την εξέταση των διαδικασιών που προβλέπει ο νέος νόμος Ν.4440/2016 για την κινητικότητα των δημοτικών υπαλλήλων, θα είμαστε σε θέση να βγάλουμε πιο ασφαλή συμπεράσματα⁹³.

2.6.6 Μετάταξη υπαλλήλου Ο.Τ.Α. σε Περιφέρεια και αντίστροφα

Η ψήφιση του «Καλλικράτη» (Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης-Πρόγραμμα Καλλικράτης ΦΕΚ Α'87/2010), επέτρεψε στους υπαλλήλους που υπηρετούν σε Δήμους και σε νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου των Ο.Τ.Α. να μεταχθούν στην Περιφέρεια και αντίστροφα⁹⁴.

Η εν' λόγω μετάταξη έχει σωρευτικά τις εξής προϋποθέσεις :

α) αίτηση του υπαλλήλου⁹⁵,

β) κάλυψη κενής οργανικής θέσης για τις μετατάξεις από 07-06-2010 (ημερομηνία ισχύς του Ν.3852/2010 ΦΕΚ 87/τ.Α') ή με μεταφορά θέσης της θέσης του υπαλλήλου, για τις μετατάξεις με αφετηρία την 27-10-2011 στην περίπτωση που δεν υφίσταται κενή οργανική θέση στο φορέα υποδοχής⁹⁶ ή με μεταφορά της θέσης τους, για τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, όταν δεν υφίσταται κενή οργανική θέση στον φορέα υποδοχής⁹⁷. Στην περίπτωση κατά την οποία έχει εκδοθεί προκήρυξη από τον φορέα υποδοχής⁹⁸, για την κάλυψη κενής οργανικής θέσης, δεν μπορεί να καλυφθεί, διότι θεωρείται δεσμευμένη από τους συμμετέχοντες στην προκήρυξη, ήτοι τους υποψηφίους προς διορισμό,

γ) συμπλήρωση της διετούς δοκιμαστικής υπηρεσίας του υπαλλήλου⁹⁹. Ο δόκιμος υπάλληλος, οφείλει να παραμείνει για δύο (2) έτη στον φορέα υποδοχής, έως ότου μονιμοποιηθεί καθώς δύναται να απολέσει την υπαλληλική του ιδιότητα όταν

⁹² ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/25/οικ.8467/10-03-2017 Υπ. Διοικητικής Ανασυγκρότησης: «περί τεκμηρίου νομιμότητας των μετατάξεων που διενεργήθηκαν έως την 2-12-2016»

⁹³ ΦΕΚ 435/08-04-2004/τ.Γ' «περί δημοσίευσης της αριθ. 25/08-01-2014 απόφασης Δημάρχου Αιγάλεω», βλ. παρ.ΙΙ.

⁹⁴ Ν.3852/2010 αρ. 246 παρ.1α

⁹⁵ Ν.3852/2010 αρ. 246 παρ.1β

⁹⁶ Ν.4024/2011 αρ. 35 παρ. 5 (ΦΕΚ 224/τ.Α')

⁹⁷ Ν.3852/2010 αρ. 246 παρ. 4 όπως τροπ. με τον Ν.4018/2011 αρ. 11 παρ. 4 (ΦΕΚ 215/τ.Α')

⁹⁸ Ν.3852/2010 αρ. 246 παρ.1β σε συνδυασμό με τον Ν.3584/2007 αρ. 79 παρ.3

⁹⁹ Ν.3584/2007 αρ. 79 παρ. 1 σε συνδυασμό με τις διατάξεις του Ν.3852/2010 αρ. 246 παρ. 1β

αξιολογηθεί ως ανεπαρκής από την υπηρεσία και ύστερα από γνωμοδότηση του οικείου Υπηρεσιακού Συμβουλίου¹⁰⁰,

δ) ο μετατασσόμενος πρέπει να κατέχει τα τυπικά προσόντα της θέσης στην οποία επιθυμεί να μεταταχθεί¹⁰¹,

ε) σύμφωνη γνώμη, του αρμοδίου υπηρεσιακού συμβουλίου του φορέα που υπηρετεί ο υπάλληλος,

ζ) σύμφωνη γνώμη του αρμοδίου υπηρεσιακού συμβουλίου του φορέα υποδοχής, το οποίο εκτιμά τόσο την καταλληλότητα του υποψηφίου σε σχέση με την θέση στην οποία επιθυμεί να μεταχθεί όσο και τις ανάγκες τη υπηρεσίας, ενώ στην περίπτωση περισσοτέρων του ενός υποψηφίου για την ίδια θέση εξετάζει συγκριτικά την απόδοσή τους, το συνολικό χρόνο υπηρεσίας τους τόσο στον βαθμό όσο και στον κλάδο καθώς και τα λοιπά στοιχεία του προσωπικού τους μητρώου π.χ. τις εκθέσεις αξιολόγησής τους από την υπηρεσία¹⁰²,

η) έκδοση κοινής απόφασης του Περιφερειάρχη και του Δημάρχου περίληψη της οποίας δημοσιεύεται στο ΦΕΚ¹⁰³,

θ) για τις μετατάξεις που διενεργούνται από 22-08-2011 και μετά ζητείται επιπλέον εγκριτική απόφαση της Επιτροπής της ΠΥΣ 33/2006¹⁰⁴.

Ύστερα από τα ανωτέρω, κρίνεται σκόπιμη η συνοπτική περιγραφή της διαδικασίας μετάταξης ενός πρώην υπαλλήλου του Δήμου Αιγιάλεω στην Περιφέρεια Θεσσαλίας, η οποία δημοσιεύτηκε στο αριθμ.528/17-04-2014/τ.Γ' ΦΕΚ, ώστε να αντιληφτούμε καλύτερα τον χρόνο που απαιτείται για την περαίωση της.

Η προβλεπόμενη εκ' του νόμου διαδικασία αναφέρεται με χρονολογική σειρά ως ακολούθως :

1. Αίτηση με αριθμ.πρωτ.44004/4-9-2012 του πρώην μονίμου υπαλλήλου του Δήμου Αιγιάλεω Π.Δ. του Γ., του κλάδου/ειδικότητας ΤΕ Μηχανικών, Μηχανικών Δομικών Έργων με βαθμό Ε', με την οποία ζητούσε την μετάταξή του, στην Περιφερειακή Ενότητα Τρικάλων της Περιφέρειας Θεσσαλίας.

2. Έκδοση της αριθ. πρωτ. 49495/01-10-2012 βεβαίωσης του Δήμου Αιγιάλεω, με την οποία γνώρισε στο φορέα υποδοχής (Περιφέρεια Θεσσαλίας –Περιφερειακή Ενότητα Τρικάλων) ότι δεν υφίσταται κώλυμα για την εν λόγω μετάταξη του

¹⁰⁰ Ν.3584/2007 αρ. 45 παρ. 2, 4 και 5: «περί μονιμοποίησης»

¹⁰¹ Ν.3852/2010 αρ. 246 παρ.1β όπως προστέθηκε με τον Ν.4018/2011 αρ. 11 παρ. 4

¹⁰² Ν.3584/2007 αρ. 79 παρ. 2 σε συνδυασμό με τον Ν.3852/2010 αρ. 246 παρ. 2β

¹⁰³ Ν.3852/2010 αρ. 246 παρ. 5 σε συνδυασμό με τον Ν.3584/2007 αρ. 79 παρ. 4

¹⁰⁴ Ν.4002/2011 αρ. 68 παρ.1

ανωτέρω υπαλλήλου και ότι είχε συμπληρώσει την διετή δοκιμαστική υπηρεσία του, σύμφωνα με την παρ. 1β. του άρθρου 246 του Ν.3852/2010.

3. Έκδοση του αριθ. πρωτ.49493/01-10-2012 εγγράφου του Δήμου Αιγιάλεω, με το οποίο αιτείται την γνωμοδότηση επί του ανωτέρω αιτήματος, από το Β΄ Υπηρεσιακό Συμβούλιο της Αποκεντρωμένης Διοίκησης Αττικής.

4. Έκδοση της υπ' αριθμ. 2764/52408/12-10-2012 απόφασης του Δημάρχου Αιγιάλεω, με την οποία εγκρίθηκε η μετάταξη του πρώην μονίμου υπαλλήλου του Δήμου μας Π. Δ. του Γ. του κλάδου ΤΕ Μηχανικών, Μηχανικών Δομικών Έργων με βαθμό Ε΄ από τον Δήμο μας, στην Περιφερειακή Ενότητα Τρικάλων της Περιφέρειας Θεσσαλίας, με ταυτόχρονη μεταφορά της θέσης που κατείχε, σε εφαρμογή του άρθρου 35 παρ. 5 του Ν.4024/2011 και της αριθ. πρωτ. ΔΙΔΑΔ/Φ.48/49/οικ. 25958/ 15.12.2011 εγκυκλίου της Γενικής Διεύθυνσης Κατάστασης Προσωπικού του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης.

5. Έκδοση της υπ' αριθμ. 3939/164836/24-10-2012 απόφασης, της Περιφέρειας Θεσσαλίας-Περιφερειακή Ενότητα Τρικάλων, με την οποία εξέφραζε την συναίνεση της για την μετάταξη του ανωτέρω υπαλλήλου.

6. Το αριθ. πρωτ. 482/31-12-2012 διαβιβαστικό του Β΄Υ.Σ. στο Δήμο Αιγιάλεω, με το οποίο απέστειλε το αριθμ. 27/5/17-12-2012 πρακτικό του, με το οποίο γνωμοδότησε θετικά.

7. Με το αριθμ.πρωτ.5195/213373/4-1-2013 η Περιφέρεια Θεσσαλίας μας διαβίβασε την θετική γνωμοδότηση του Υπηρεσιακού Συμβουλίου της Περιφέρειας Θεσσαλίας, σύμφωνα με το υπ' αριθμ.23/20-12-2012 πρακτικό του.

8. Εκδόθηκε η υπ' αριθμ. ΔΙΠΠ/Φ.ΕΓΚΡ.Μ/10681/28-08-2013 εγκριτική απόφαση της Επιτροπής της ΠΥΣ 33/2006, από το Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης & Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, ύστερα από αίτημα της Περιφερειακής Ενότητας Τρικάλων-Περιφέρειας Θεσσαλίας.

9. Με το αριθ. ΔΙΠΠ/Φ.ΕΓΚΡ.Μ/οικ.23584/28-08-2013 διαβιβάστηκε η ανωτέρω εγκριτική από το Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης & Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, στο Υπουργείο Εσωτερικών.

10. Με το αριθ.οικ.61/1884/07-01-2014 διαβιβάστηκε από τη Περιφέρεια Θεσσαλίας στο Δήμο Αιγιάλεω το αριθ. πρωτ. 4036/170615/30-12-2013 «σχέδιο» κοινής απόφασης του Περιφερειάρχη Θεσσαλίας και του Δημάρχου Αιγιάλεω.

11. Με το αριθ. πρωτ. 1524/13-01-2014 έγγραφό του, ο Δήμαρχος Αιγιάλεω επέστρεψε υπογεγραμμένο το ανωτέρω «σχέδιο» κοινής απόφασης .

12. Η υπ' αριθμ. 4036/170615/30-12-2013 (ΑΔΑ:ΒΙΟ77ΛΡ-655) κοινή απόφαση του Περιφερειάρχη Θεσσαλίας και Δήμαρχου Αιγιάλεω, δημοσιεύτηκε με μέριμνα του Περιφερειάρχη Θεσσαλίας, στο αριθ. 528/17-04-2014/τ.Γ' Φ.Ε.Κ., τα οποία μας κοινοποιήθηκαν με το αριθ.πρωτ.οικ.2170/76034/24-4-2014 έγγραφό της Περιφέρειας.

13. Με το αριθ. 22121/29-4-2014 έγγραφο μας, προς την Περιφέρεια Αττικής, ζητήθηκε η αποστολή του Φύλλου διακοπής μισθοδοσίας του υπαλλήλου.

14. Με το αριθ.πρωτ.25058/15-05-2014 έγγραφο μας, διαβιβάσαμε το αριθ. πρωτ. οικ.94278/08.05.2014 έγγραφο του τμήματος μισθοδοσίας, της Δ/σης Ανθρώπινου Δυναμικού της Περιφέρειας Αττικής καθώς και το από 8/5/2014 Φύλλο Διακοπής Μισθοδοσίας του μεταταχθέντα υπαλλήλου Π.Δ. του Γ. του κλάδου / ειδικότητας ΤΕ Μηχανικών / Δομικών στην Περιφέρεια Θεσσαλίας / Περιφερειακή Ενότητα Τρικάλων και τους γνωρίσαμε ότι ο ανωτέρω υπάλληλος, θα εργαζόταν στον Δήμο μας έως 31.05.2014, ότι την 02.06.2014 πρώτη εργάσιμη ημέρα μετά την ανωτέρω, θα παρουσιαζόταν στην υπηρεσία τους για να αναλάβει τα καθήκοντά του, ότι η μισθοδοσία του μέχρι 31-05-2014 είχε καταβληθεί σ' αυτόν από την Περιφέρεια Αττικής και τέλος ότι από 01-06-2014 θα μισθοδοτούνταν από την υπηρεσία τους.

15. Η Περιφέρεια Θεσσαλίας με το αριθ.πρωτ.2620/90362/2-6-2014 έγγραφό της, μας γνωστοποίησε ότι παρουσιάστηκε και ανέλαβε υπηρεσία την 2-6-2014.

Σύμφωνα με το ανωτέρω παράδειγμα, διαπιστώνουμε πως η ανωτέρω μετάταξη του πρώην υπαλλήλου του Δήμου μας, Π.Δ. στην Περιφέρεια Θεσσαλίας- Περιφερειακή Ενότητα Τρικάλων, η οποία είχε αφετηρία την 04-09-2012 ημερομηνία κατάθεσης της αίτησής του στο Δήμο Αιγιάλεω έως την 02-06-2014 ημερομηνία ανάληψης των καθηκόντων του στην Περιφέρεια Θεσσαλίας, διήρκησε συνολικά ένα (1) έτος, οκτώ (8) μήνες και είκοσι οκτώ (28) ημέρες.

Η ανωτέρω μετάταξη που επιτρέπονταν σύμφωνα με το άρθρο 246 «Μετάταξη υπαλλήλου Ο.Τ.Α. σε Περιφέρεια και αντίστροφα» του Ν.3852/2010, όπως τροποποιήθηκε με την παρ.4 του άρθρου 11 του Ν.4018/2011 και στην συνέχεια καταργήθηκε με την παρ.3 του άρθρου 19 του Ν.4440/2016 με ισχύ την 15-03-2017 (ημερομηνία εφαρμογής του νέου συστήματος κινητικότητας).

Σε πρώτη ανάγνωση σύμφωνα με τα ανωτέρω, φαίνεται θετική η κατάργηση των άνω διατάξεων, με την εξέταση των διαδικασιών που προβλέπει ο νέος νόμος

N.4440/2016 για την κινητικότητα των δημοτικών υπαλλήλων, θα είμαστε σε θέση να βγάλουμε πιο ασφαλή συμπεράσματα¹⁰⁵.

2.6.7 Μετάταξη υπαλλήλων Ο.Τ.Α. Α΄ βαθμού σε υπηρεσίες του Δημοσίου και Ν.Π.Δ.Δ., και αντιστρόφως

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 58 του Ν.3979/2011 (ΦΕΚ 138/τ.Α΄) όπως τροποποιήθηκε με την παρ.4 άρθρου 11 του Ν.4018/2011 (ΦΕΚ 215/τ.Α΄) και καταργήθηκε με την παρ. 3 του άρθρου 19 του Ν.4440/2016 επιτρεπόταν η μετάταξη υπαλλήλων των Ο.Τ.Α. Α΄ βαθμού σε αντίστοιχες οργανικές θέσεις υπηρεσιών του Δημοσίου και Ν.Π.Δ.Δ. και αντιστρόφως. Οι προϋποθέσεις που ισχύουν είναι οι εξής: α) αίτηση του υπαλλήλου, β) συμπλήρωση της διετούς δοκιμαστικής υπηρεσίας του, γ) Ο μετατασσόμενος, πρέπει να κατέχει τα τυπικά προσόντα της θέσης, στην οποία επιθυμεί να μεταταχθεί, δεδομένου ότι η μετάταξη θεωρείται απόλυση και διορισμός, δίχως να χάνει την υπαλληλική του ιδιότητα και ως εκ΄ τούτου θα πρέπει να διαθέτει τα τυπικά προσόντα της θέσης διορισμού, στην οποία αιτείται να μεταταχθεί, δ) η σύμφωνη γνώμη του αρμοδίου προς διορισμό οργάνου, ε) γνώμη των υπηρεσιακών συμβουλίων των φορέων προέλευσης και υποδοχής, ζ) ειδικές διατάξεις που προβλέπουν την υποχρεωτική παραμονή του υπαλλήλου στον φορέα προέλευσης για ορισμένο χρόνο, παραμένουν σε ισχύ και φέρουν κώλυμα στην αιτούμενη μετάταξη, η) η ατομική διοικητική πράξη της μετάταξης εκδίδεται με κοινή απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών και του αρμόδιου Υπουργού όταν μετατάσσεται υπάλληλος Ο.Τ.Α. σε υπηρεσία του Δημοσίου και αντίστροφα και με κοινή απόφαση των αρμοδίων προς διορισμό οργάνων όταν μετατάσσεται υπάλληλος ΟΤΑ σε Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου, θ) για τις μετατάξεις που διενεργούνται από 22-08-2011 και μετά ζητείται επιπλέον εγκριτική απόφαση της Επιτροπής της ΠΥΣ 33/2006¹⁰⁶.

Ύστερα από τα ανωτέρω, κρίνεται σκόπιμη η συνοπτική περιγραφή της διαδικασίας μετάταξης ενός πρώην υπαλλήλου του Δήμου Αιγιάλεω σε κενή οργανική θέση του Γενικού Επιτελείου Ναυτικού, του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας (ΥΠΕΘΑ/ΓΕΝ), η οποία δημοσιεύτηκε στο αριθμ.1385/10-9-2020/τ.Γ΄ ΦΕΚ, ώστε να αντιληφτούμε καλύτερα τον χρόνο που απαιτείται για την περαίωση της.

¹⁰⁵ ΦΕΚ 528/17-4-2014/τ.Γ΄ «περί δημοσίευσης της αριθ. 4036/170615/30-12-2013 κοινής απόφαση του Περιφερειάρχη Θεσσαλίας και Δημάρχου Αιγιάλεω» βλ. παρ. ΙΙΙ.

¹⁰⁶ Ν.4002/2011 αρ. 68 παρ. 1

Η προβλεπόμενη εκ' του νόμου διαδικασία αναφέρεται με χρονολογική σειρά ως ακολούθως¹⁰⁷ :

1. Αίτηση με αριθ. πρωτ. 15646/24-05-2016 του πρώην μονίμου υπαλλήλου του Δήμου Αιγιάλεω, Τ.Ν. του Α. του κλάδου ΔΕ Τεχνικού/Τεχνιτών Υδραυλικών με βαθμό Α΄, με την οποία ζητούσε την μετάταξή του από το Δήμο Αιγιάλεω στο Γενικό Επιτελείο Ναυτικού.
2. Έκδοση του αριθ. πρωτ. 32994/17-10-2016 εγγράφου του Δήμου Αιγιάλεω, με το οποίο ερωτούνταν το Γενικό Επιτελείο Ναυτικού του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας, περί της ύπαρξης αντίστοιχής κενής οργανικής θέσης, ήτοι του κλάδου ΔΕ Τεχνικού/Τεχνιτών Υδραυλικών και βεβαίωνε ότι ο αναφερόμενος υπάλληλος είχε διανύσει την διετή δοκιμαστική υπηρεσία του, ότι δεν ήταν ο μοναδικός υπάλληλος στον κλάδο του και ότι δεν υποχρεούνταν να υπηρετήσει στην υπηρεσία για ορισμένο χρονικό διάστημα, βάσει ειδικής διατάξεως.
3. Έκδοση του από 24-10-2016 έγγραφο του Γενικού Επιτελείου Ναυτικού, με το οποίο βεβαίωνε στο Δήμο Αιγιάλεω, ότι υφίσταται κενή οργανική θέση του κλάδου ΔΕ Τεχνικού/Υδραυλικού, στο Πολεμικό Ναυτικό.
4. Έκδοση της αριθ. πρωτ. 1516/33933/25-10-2016 απόφασης του Δήμου Αιγιάλεω, με την ενέκρινε την μετάταξη του εν' λόγω υπαλλήλου, στο Γενικό Επιτελείο Ναυτικού.
5. Έκδοση του αριθ. πρωτ. 15646/25-10-2016 εγγράφου του Δήμου Αιγιάλεω, με το οποίο αιτείται την γνωμοδότηση επί του ανωτέρω αιτήματος, από το Β΄ Υπηρεσιακό Συμβούλιο της Αποκεντρωμένης Διοίκησης Αττικής.
6. Γνωμοδότηση του Β΄ Υπηρεσιακού Συμβουλίου Αθηνών, της Αποκεντρωμένης Διοίκησης Αττικής, με το αριθ. 8/30^ο/22-12-2016 πρακτικό του.
7. Γνωμοδότηση του Πενταμελούς Υπηρεσιακού Συμβουλίου του Γ.Ε.Ν., του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας (ΥΠΕΘΑ/ΓΕΝ) με το αριθμ.16/17/25-10-2017 πρακτικό του.
8. Έκδοση της αριθ. ΔΙΠΑΑΔ/Φ.ΕΓΚΡ.Μ/12475//11-9-2018 απόφαση έγκρισης της Επιτροπής της Π.Υ.Σ. 33/2006.
9. Έκδοση της υπ' αριθ. Φ.471.61/259/340690/Σ.1152/6-8-2020 απόφασης του Υπουργού Εθνικής Άμυνας και του Υπουργού Εσωτερικών, με την οποία

¹⁰⁷ ΦΕΚ 1385/10-9-2020/τ.Γ΄ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ «περί δημοσίευσης της υπό στοιχεία Φ.471.61/259/340690/Σ.1152/6-8-2020 απόφασης του Υπουργού Εθνικής Άμυνας και του Υπουργού Εσωτερικών» βλ. παρ.ΙV

μετατάχθηκε ο ανωτέρω, από το Δήμο Αιγάλεω σε κενή οργανική θέση του κλάδου ΔΕ Τεχνικού, ειδικότητας Μηχανολογίας και εξειδίκευσης Θερμικών και Υδραυλικών Εγκαταστάσεων στο Γενικό Επιτελείο Ναυτικού του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας (ΥΠΕΘΑ/ΓΕΝ) και τοποθετήθηκε στην Τεχνική Διεύθυνση του Ναυστάθμου Σαλαμίνας (ΝΑ/ΔΤ).

10. Έκδοση του αριθ. πρωτ. 22054/16-09-2020 εγγράφου του Δήμου Αιγάλεω, με το οποίο κοινοποιούσαμε στον ανωτέρω υπάλληλο, το υπ'αριθμ.1385/10-9-2020/τ.Γ' ΦΕΚ και του γνωρίζαμε ότι από 01-10-2020 όφειλε να παρουσιαστεί και να αναλάβει τα καθήκοντά του, στο Ναύσταθμο Σαλαμίνας/Διεύθυνση Πολιτικού Προσωπικού.

11. Έκδοση του αριθ. πρωτ. 23482/30-09-2020 εγγράφου του Δήμου Αιγάλεω, με το οποίο απέστειλε στην Δ/ση Πολιτικού Προσωπικού του Γενικού Επιτελείου Ναυτικού τον ατομικό υπηρεσιακό φάκελο του μεταταχθέντα στην υπηρεσία τους Τσακίρη Νικολάου του Αντωνίου.

Σύμφωνα με το ανωτέρω παράδειγμα, διαπιστώνουμε πως η μετάταξη του πρώην υπαλλήλου του Δήμου μας Τ.Ν. του Α., η οποία είχε αφετηρία την αίτησή στον Δήμο Αιγάλεω την 24-05-2016, μέχρι την ημερομηνία ανάληψης των καθηκόντων του, στις 01-10-2020 στην Τεχνική Διεύθυνση του Ναυστάθμου Σαλαμίνας (ΝΑ/ΔΤ), του Γενικού Επιτελείου Ναυτικού, του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας (ΥΠΕΘΑ/ΓΕΝ), διήρκησε συνολικά ένα (4) έτη, τέσσερις (4) μήνες και οκτώ (8) ημέρες.

Η ανωτέρω μετάταξη που επιτρέπονταν σύμφωνα με το άρθρο 58 «Μετάταξη υπαλλήλων Ο.Τ.Α. Α' βαθμού σε υπηρεσίες του Δημοσίου και Ν.Π.Δ.Δ., και αντιστρόφως» του Ν.3979/2011 (ΦΕΚ 138/16-6-2011/τ.Α), όπως τροποποιήθηκε με την παρ.4 του άρθρου 11 του Ν.4018/2011 και στην συνέχεια καταργήθηκε με την παρ.3 του άρθρου 19 του Ν.4440/2016 με ισχύ την 15-03-2017 (ημερομηνία εφαρμογής του νέου συστήματος κινητικότητας)¹⁰⁸.

Σε πρώτη ανάγνωση σύμφωνα με τα ανωτέρω, φαίνεται θετική η κατάργηση των άνω διατάξεων, με την εξέταση των διαδικασιών που προβλέπει ο νέος νόμος Ν.4440/2016 για την κινητικότητα των δημοτικών υπαλλήλων, θα είμαστε σε θέση να βγάλουμε πιο ασφαλή συμπεράσματα.

¹⁰⁸ Ν.4440/2016 αρ. 19 παρ. 3, όπως αντικ. με τον Ν.4456/2017 αρ. 38 παρ.5 και τον Ν.4472/2017 αρ. 100 παρ. 6 και προστ. με τον Ν.4604/2019 αρ. 88 παρ. 1

Κεφάλαιο 3 Η Μετάβαση στο Ε.Σ.Κ. (Ν.4440/2016)

3.1 Αξιολόγηση του παλαιού καθεστώτος κινητικότητας υπαλλήλων Ο.Τ.Α.

Όπως ανωτέρω αναλύσαμε (κεφ. 2) η κινητικότητα των δημοτικών υπαλλήλων και κοινοτικών υπαλλήλων, σύμφωνα με τον Ν.3584/2007, περιλαμβάνει δύο βασικές κατηγορίες, τις μετατάξεις εντός του ιδίου Ο.Τ.Α. (εσωτερική κινητικότητα) και εκτός Ο.Τ.Α. (εξωτερική κινητικότητα).

Όσον αφορά τις μετατάξεις εντός του ιδίου Ο.Τ.Α. (μετατάξεις υπαλλήλων από κλάδο σε κλάδο ίδιας ή ανώτερης κατηγορίας ή ανώτερης κατηγορίας με εμπειρία), όπως θεωρητικά και με παραδείγματα που παραθέσαμε προηγούμενα, διαπιστώνουμε ότι ο χρόνος που απαιτείται για την ολοκλήρωσή τους, συγκριτικά με τις μετατάξεις σ' άλλους φορείς, είναι μικρότερος διότι για αυτή την κατηγορία μετατάξεων, δεν απαιτείται η έκδοση αποφάσεων έγκρισής τους, από την επιτροπή της Π.Υ.Σ., βάση της παρ.2 του άρθρου 68 του Ν.4002/2011.

Στην περίπτωση των μετατάξεων εκτός Ο.Τ.Α. (μετατάξεις των υπαλλήλων από τον έναν Ο.Τ.Α. σε άλλον Ο.Τ.Α. ή σε Περιφέρεια και αντιστρόφως, ή σε υπηρεσίες του Δημοσίου και Ν.Π.Δ.Δ. και αντιστρόφως), τις οποίες επίσης μελετήσαμε θεωρητικά και με παραδείγματα, βάση της καταργηθείσας νομοθεσίας με την εφαρμογή του Ν.4440/2016, παρατηρούμε τα εξής:

- α) η διαδικασία ολοκλήρωσης των μετατάξεων και των αποσπάσεων, δεν υπόκειται σε δεσμευτικές προθεσμίες, από τους εμπλεκόμενους σ' αυτή φορείς,
- β) καλύπτεται από πληθώρα ειδικών διατάξεων οι οποίες δημιουργούν ένα πλαίσιο αδιαφάνειας,
- γ) είναι γραφειοκρατική, καθώς εμπεριέχει πληθώρα νομοθετικών διατάξεων και ως εκ' τούτου σύνθετη και χρονοβόρα (π.χ. η έκδοση αποφάσεων έγκρισης της επιτροπής της ΠΥΣ, για το σύνολο των μετατάξεων βάση της παρ.1 του άρθρου 68 του Ν.4002/2011) και
- δ) δεν είναι αξιοκρατική, καθώς δεν μπορούν να συμμετέχουν για την κάλυψη της θέσης του φορέα υποδοχής, περισσότεροι υποψήφιοι και να επιλεγεί ο καταλληλότερος.

Ύστερα από τα παραπάνω είναι εμφανές, ότι η ποιότητα της Δημόσιας Διοίκησης, στο μέρος που αφορά την κινητικότητα των δημοτικών και κοινοτικών, μέσω των μετατάξεων και των αποσπάσεων, δεν εξασφαλίζεται στον μέγιστο βαθμό, καθώς εκλείπουν βασικές αρχές της διοικητικής δράσης όπως η χρηστή διοίκηση, η

διαφάνεια, η αμεροληψία, η ταχύτητα, η αποτελεσματικότητα και η αξιοκρατία στην στελέχωση και την λειτουργία¹⁰⁹.

Στα πλαίσια αυτό, η μετάβαση και η εφαρμογή ενός νέου συστήματος κινητικότητας ήταν μονόδρομος, στα πλαίσια της αποτελεσματικότερης διοίκησης και λειτουργίας του κράτους, που θα διέπεται από ενιαίους και ομοιόμορφους κανόνες, που θα εξυπηρετούν αφενός το σύνολο των υπαλλήλων που επιθυμούν να μετακινηθούν προκειμένου να εμπλουτίσουν την διοικητική τους εμπειρία και να αυξήσουν τις προοπτικές για την επαγγελματική τους ανέλιξη και αφετέρου θα καλύπτει τις πραγματικές ανάγκες κάθε φορέα. Ειδικότερα η αναδιοργάνωση του συστήματος της κινητικότητας, με τον νέο Ν.4440/2016 όπως παρακάτω θα αναλυθεί, δεν εμπεριέχει νέους διορισμούς και έγκειται στην ανακατανομή του υπάρχοντος προσωπικού στις δημόσιες υπηρεσίες.

3.2 Η κινητικότητα αποτέλεσμα των μνημονιακών δεσμεύσεων της χώρας – Ιστορική αναδρομή

Η οικονομική ύφεση στην Ελλάδα, αποτέλεσμα της οικονομικής πολιτικής των κυβερνήσεων, που ακολουθήθηκε διαχρονικά από το 1974 και έπειτα, σχετίζεται με το υψηλό χρέος, την χαμηλή ανταγωνιστικότητα, την έλλειψη ελληνικών και ξένων επενδύσεων, την αύξηση της ανεργίας, της αυξημένες δαπάνες για την συντήρηση του κράτους, της μείωσης των πραγματικών εισοδημάτων των νοικοκυριών και τον κοινωνικό αντίκτυπο με την αύξηση των ψυχικών διαταραχών (π.χ. η κατάθλιψη), του αλκοολισμού, των αυτοκτονιών, της φτώχειας (π.χ. η καθιέρωση συσσιτίων στα σχολεία), της μετανάστευσης, των απεργιών, την δημιουργία κινημάτων (π.χ. κινήματος αγανακτισμένων πολιτών και κινήματος δεν πληρώνω).

Το αποκορύφωμα της οικονομικής ύφεσης, ήταν στα μέσα του έτους 2010, όταν νωρίτερα στις 20-10-2009 ο τότε υπουργός Οικονομικών Γιώργος Παπακωνσταντίνου (4-10-2009 κυβέρνηση το ΠΑΣΟΚ), ανακοίνωσε στο Συμβούλιο Οικονομικών και Δημοσιονομικών Υποθέσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ECOFIN), ότι το Δημοσιονομικό έλλειμμα της χώρας βρίσκεται στο 12,5% του ΑΕΠ και όχι στο 6% το οποίο προέβλεπε η προηγούμενη κυβέρνηση (Κ. Καραμανλή), με αποτέλεσμα την υποβάθμιση της πιστοληπτικής ικανότητας της χώρας από τους διεθνούς οίκους αξιολόγησης (λ.χ. fitch, standard and poor's, moody' s).

¹⁰⁹ Τζέμος Γ. Βασίλης, *Οργανωτικό Διοικητικό Δίκαιο*, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2013 σ. 26, 27

Η έλλειψη εμπιστοσύνης στην ελληνική οικονομία, από τις διεθνείς αγορές, οδήγησε στην αύξηση των επιτοκίων, με αποτέλεσμα να είναι ορατός ο κίνδυνος στάσεων πληρωμών από το Ελληνικό Δημόσιο, δηλαδή το κράτος δεν μπορούσε να δανειστεί, για να πληρώσει τις υποχρεώσεις του και να αποπληρώσει το χρέος του, καθόσον το έλλειμμα στον προϋπολογισμό στην πραγματικότητα και όπως αναμορφώθηκε στην συνέχεια, βρισκόταν στο 15,4% του ΑΕΠ και το δημόσιο χρέος αναθεωρήθηκε από 269,3 δις ευρώ σε 299,7 δις ευρώ. Η συμμετοχή της χώρας, στην νομισματική ένωση (ζώνη του ευρώ), δεν βοήθησε την εφαρμογή παλαιών πρακτικών, στην αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης¹¹⁰.

Η τότε ελληνική κυβέρνηση, ανακοίνωσε στις 09-02-2010, τα πρώτα μέτρα λιτότητας που αφορούσαν το πάγωμα των μισθών, την περικοπή οδοιορικών και υπερωριών και την μείωση 10% επί των επιδομάτων, στον δημόσιο τομέα. Ακολούθως στις 03-03-2010, ανακοίνωσε νέα σκληρότερα μέτρα λιτότητας: μείωση 30% επί του 13^{ου} και 14^{ου} μισθού δηλαδή του δώρου Χριστουγέννων, του δώρου Πάσχα και του επιδόματος αδείας, νέα μείωση όλων επιδομάτων στους δημοσίους υπαλλήλους σε ποσοστό 12%, μείωση των αποδοχών των υπαλλήλων των ΔΕΚΟ των Νομικών Προσώπων Ιδιωτικού Δικαίου (ΝΠΙΔ) και των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης σε ποσοστό 7% , αύξηση των συντελεστών του ΦΠΑ από 4,5 % σε 5% , από 9% σε 10% και από 19% σε 21%, αύξηση του φόρου κίνησης 15%, αύξηση του φόρου εισαγωγής αυτοκινήτων που κυμαινόταν από 10% έως 30%, επαναφορά των τεκμηρίων διαβίωσης σε όλα τα αυτοκίνητα ανεξαρτήτως κυβισμού και επέκταση των τεκμηρίων διαβίωσης στα ακίνητα ανεξαρτήτως των τετραγωνικών μέτρων τους¹¹¹. Δυστυχώς παρά τα σκληρά μέτρα που πάρθηκαν η οικονομική κατάσταση δεν βελτιώθηκε, με αποτέλεσμα στις 23-04-2010 η Ελλάδα ζήτησε βοήθεια από το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (ΔΝΤ), την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων, που συγκρότησαν μηχανισμό οικονομικής στήριξης¹¹², με την προϋπόθεση η Ελλάδα να λάβει μέτρα δημοσιονομικής εξυγίανσης.

Η Ελλάδα υπόγραψε το πρώτο μνημόνιο, προκειμένου να δανειστεί 80 δισεκατομμύρια ευρώ, από τις υπόλοιπες (15) χώρες του Ευρώ και 30 δισεκατομμύρια από το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (ΔΝΤ). Στο μνημόνιο

¹¹⁰ <https://el.wikipedia.org>

¹¹¹ <https://el.wikipedia.org>

¹¹² Ν.3845/2010 αρ. 1 «Μηχανισμός Στήριξης της Ελληνικής Οικονομίας»

υπογράφηκαν μέτρα, τα οποία έπρεπε να εφαρμοστούν, προκειμένου να εκταμιεύεται η δόση του δανείου, για το σκοπό αυτό γίνονταν τρίμηνη αξιολόγηση από την ΤΡΟΙΚΑ (ομάδα εκπροσώπων του ΔΝΤ, ΕΕ και ΕΚΤ).

Ο πρώτος μνημονιακός νόμος (Ν.3845/2010) μεταξύ του ελληνικού κοινοβουλίου με την Ευρωπαϊκή Ένωση και το ΔΝΤ υπεγράφη την 6-5-2010¹¹³ και προέβλεπε την λήψη μέτρων λιτότητας, προκειμένου να ενεργοποιηθεί ο οικονομικός μηχανισμός στήριξης της ελληνικής οικονομίας, όπως :

α) την καταβολή επιδόματος 500 ευρώ στους δημοσίους υπαλλήλους που λάμβαναν αποδοχές έως 3000 ευρώ, αντί του 13^{ου} και 14^{ου} μισθού και την πλήρη κατάργηση για όσους λάμβαναν αποδοχές πάνω από 3000 ευρώ¹¹⁴,

β) την καταβολή επιδόματος 800 ευρώ στους συνταξιούχους που λάμβαναν σύνταξη έως 2500 ευρώ, αντί της 13^{ης} και 14^{ης} σύνταξης¹¹⁵,

γ) την περικοπή των επιδομάτων του δημοσίων υπαλλήλων επιπλέον 8% και 3% στους υπαλλήλους των ΔΕΚΟ όπου δεν υπάρχουν επιδόματα¹¹⁶,

δ) την αύξηση, του υψηλού συντελεστή ΦΠΑ από 21% σε 23%, του μεσαίου από 10% σε 11% (από 1η Ιουλίου 2010) και από 11% σε 13% (από 1η Ιανουαρίου 2011) και αντίστοιχα του χαμηλού στο 6,5% (από 1η Ιανουαρίου 2011)¹¹⁷,

ε) την αύξηση στον ειδικό φόρο κατανάλωσης σε καύσιμα, τσιγάρα και ποτά κατά 10%¹¹⁸,

ζ) την αύξηση των αντικειμενικών αξιών των ακινήτων,

η) την πρόσθεση ενός επιπλέον 10%, στους φόρους εισαγωγής, επί της αξίας των περισσότερων εισαγόμενων αυτοκινήτων και λοιπά μέτρα.

Ειδικότερα στα πλαίσια αναδιοργάνωσης του δημοσίου τομέα, προέβλεπε την απογραφή των δημοσίων υπαλλήλων, την δημιουργία ηλεκτρονικής βάσης δεδομένων στην οποία θα απογραφούν, την σύσταση της Ενιαίας Αρχής Πληρωμών στην οποία θα ενταχθούν όλοι οι υπόχρεοι στην απογραφή, την πληρωμή αποδοχών και πρόσθετων αμοιβών τους από 01-01-2013 από την Ενιαία Αρχή Πληρωμών (Ε.Α.Π.) μέσω τραπεζικού λογαριασμού και την έκδοση κοινής υπουργικής

¹¹³ Ν.3845/2010 «Μέτρα για την εφαρμογή στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη μέλη της ζώνης του ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο» (ΦΕΚ 65/06-05-2010/τ.Α')

¹¹⁴ Ν.3845/2010 αρ. 3 παρ. 6 «Μέτρα για την μείωση δημοσίων δαπανών»

¹¹⁵ Ν.3845/2010 αρ. 3 παρ. 10 και 14 «Μέτρα για την μείωση δημοσίων δαπανών»

¹¹⁶ Ν.3845/2010 αρ. 3 παρ. 1, 2, 3, 4 «Μέτρα για την μείωση δημοσίων δαπανών»

¹¹⁷ Ν.3845/2010 αρ. 4 παρ.1 «Αύξηση ΦΠΑ και ειδικών φόρων κατανάλωσης»

¹¹⁸ Ν.3845/2010 αρ. 4 παρ. 2, 3, 4, 5, 6

απόφασης των Υπουργών Οικονομικών και Εσωτερικών Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης με τις σχετικές οδηγίες¹¹⁹.

Η αριθ. 2/37345/0004/4-6-2010 Κοινή Υπουργική Απόφαση που εκδόθηκε (ΦΕΚ 784/4-6-2010/τ.Β'), ανέφερε μεταξύ των υπόχρεων της απογραφής, τους υπαλλήλους των ΟΤΑ Α' Βαθμού (Δήμων), μόνιμους, με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, με σύμβαση ορισμένου χρόνου, ειδικών θέσεων, δικηγόρων με έμμισθη εντολή και των αιρετών¹²⁰.

Οι υπόχρεοι υπάλληλοι, όφειλαν από 12-07-2010 έως 23-07-2010 με βάση το καταληκτικό ψηφίο του ΑΦΜ τους¹²¹, να απογραφούν ηλεκτρονικά στον ιστότοπο www.apografi.gov.gr, συμπληρώνοντας τα προβλεπόμενα στοιχεία τους, ενώ στην περίπτωση που δεν δύναται να απογραφούν οι ίδιοι λόγω αδείας ή ασθένειας ή άλλου κωλύματος μεριμνούσε αρμοδίως η Δ/ση Διοικητικών Υπηρεσιών του Δήμου¹²².

Η Δ/ση Διοικητικών Υπηρεσιών ή Προσωπικού έκαστου Δήμου, εξουσιοδοτημένη με κωδικούς πρόσβασης, από την Ενιαία Αρχή Πληρωμών (Ε.Α.Π.), όφειλε στην συμπλήρωση των λοιπών στοιχείων τους, της υπηρεσιακής τους κατάστασης και των τυπικών προσόντων τους¹²³, ενώ οι υπόχρεοι, είχαν την δυνατότητα μόνο να αναγνώσουν τα στοιχεία της απογραφής τους¹²⁴. Επίσης, η ανωτέρω Διεύθυνση αρμοδίως, εισήγε όλους τους νεοδιοριζόμενους καθώς και το πάσης φύσεως προσωπικό, τις αποχωρήσεις του προσωπικού για οποιονδήποτε λόγο, τις υπηρεσιακές του μεταβολές των υπηρετούντων υπαλλήλων¹²⁵, ενώ με την ολοκλήρωση της απογραφής τους, οι υπόχρεοι σ' αυτή, ελάμβαναν έναν μοναδικό κωδικό μισθοδοσίας (ΕΚΜΔΗ).

Ο πρώτος μνημονιακός νόμος, (Ν.3845/2010 ΦΕΚ 65/6-5-2010/τ.Α') με την ηλεκτρονική καταγραφή, των πάσης φύσεως προσωπικού του Δημοσίου, των ΟΤΑ Α' και Β' βαθμού και των Ν.Π.Δ.Δ., συμπεριλαμβανομένου των δικαστικών και δημόσιων λειτουργών, των αιρετών οργάνων των ΟΤΑ, του ένστολου προσωπικού, των στρατιωτικών και των κληρικών, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, είχε σκοπό τον έλεγχο των δαπανών της μισθοδοσίας τους, των πρόσθετων αμοιβών τους και γενικά την άσκηση μισθολογικής πολιτικής, από το Υπουργείο Οικονομικών σε

¹¹⁹ Ν.3845/2010 αρ. 2 παρ. 1

¹²⁰ Κ.Υ.Α. 2/37345/0004/4-6-2010 αρ. 1

¹²¹ Κ.Υ.Α. 2/37345/0004/4-6-2010 αρ. 2

¹²² Κ.Υ.Α. 2/37345/0004/4-6-2010 αρ. 3

¹²³ Κ.Υ.Α. 2/37345/0004/4-6-2010 αρ. 4 παρ. 2

¹²⁴ Κ.Υ.Α. 2/37345/0004/4-6-2010 αρ. 4 παρ. 4

¹²⁵ Κ.Υ.Α. 2/37345/0004/4-6-2010 αρ. 4 παρ. 3

συνεργασία με το Υπουργείο Εσωτερικών Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης¹²⁶.

Η μισθολογική πολιτική, σε βάρος των δημοσίων υπαλλήλων, συνεχίστηκε την περίοδο δημοσιονομικής προσαρμογής, η οποία προέβλεπε περαιτέρω μείωση των κρατικών δαπανών, περιστολή της σπατάλης και αύξηση των εσόδων ως ακολούθως:

Α) Τον Ιούνιο του 2011, ένα χρόνο μετά την υπογραφή του πρώτου μνημονίου, η οικονομία εξακολουθεί να βρίσκεται σε κατάσταση δημοσιονομικής ανισορροπίας και η κυβέρνηση καταφεύγει στην ψήφιση του μεσοπρόθεσμου προγράμματος δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015 (Ν.4024/2011/ΦΕΚ 226/τ.Α'), που προέβλεπε συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, εφαρμογή ενιαίου βαθμολογίου-μισθολογίου, εργασιακή εφεδρεία και λοιπά νέα μέτρα λιτότητας και περικοπές. Ειδικότερα προέβλεψε στο δημόσιο τομέα, συμπεριλαμβανομένων των Ο.Τ.Α., τα εξής:

α) νέες περικοπές με την εφαρμογή του ενιαίου μισθολογίου και βαθμολογίου από 01-11-2011¹²⁷. Σε εφαρμογή του νόμου, ο Δήμος Αιγάλεω εξέδωσε την αριθ. 3747/2-12-2011 Διαπιστωτική Πράξη Βαθμολογικής και Μισθολογικής κατάταξης του υπηρετούντος προσωπικού¹²⁸, ενώ μισθολογικά καταργούσε τις διατάξεις του Ν.3205/2003¹²⁹,

β) την αυτοδίκαιη κατάργηση κενών οργανικών θέσεων, καθώς και την κατάργηση των κενών οργανικών θέσεων που ξερνούσαν το 60% των θέσεων ανά κλάδο όπως προβλέπονται στον οικείο Ο.Ε.Υ., με κοινή απόφαση του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και του αρμόδιου Υπουργού, εντός δύο (2) μηνών από την έναρξης ισχύος του νόμου¹³⁰.

Σε εφαρμογή της εν' λόγω διάταξης, ο Δήμος Αιγάλεω εξέδωσε την αριθ. 3930/2-12-2011 απόφαση, η οποία δημοσιεύτηκε στο ΦΕΚ 3274/30-11-2011/τ.Β', με την οποία κατάργησε αυτοδίκαια διακόσιες ογδόντα πέντε (285) κενές οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού ανά κλάδο όπως προβλέπονταν στον οργανισμό εσωτερικής υπηρεσίας του (όπως είχε τροποποιηθεί και ίσχυε-ΦΕΚ 1740/28-12-2001/τ.Β') και διακόσιες οκτώ (208) κενές οργανικές θέσεις, ανά κατηγορία και κλάδο, οι οποίες υπερέβαιναν το 60% των προβλεπόμενων θέσεων στο οικείο ΟΕΥ,

¹²⁶ Ν.3845/2010 αρ. 2 παρ. 1β

¹²⁷ Ν.4024/2011- κεφάλαιο Β'

¹²⁸ Ν.4024/2011 αρ. 28 - Η αριθ. πρωτ. Οικ. 2/78400/0022 εγκύκλιο του υπουργείου Οικονομικών

¹²⁹ Ν.4024/2011αρ. 29 «Κατάταξη σε μισθολογικά κλιμάκια του υπηρετούντος προσωπικού»

¹³⁰ Ν.4024/2011 αρ. 33 παρ.1α

από τις οποίες καταργήθηκαν εντέλει εκατόν εβδομήντα οκτώ (178) θέσεις, ύστερα από αίτημα εξαίρεσης 30 θέσεων¹³¹. Ύστερα από τα ανωτέρω, προκύπτει ότι ο Δήμος Αιγάλεω, κατήργησε συνολικά τετρακόσιες εξήντα τρεις (463) κενές οργανικές θέσεις από τον Ο.Ε.Υ., ενώ εξαιρέθηκαν διακόσιες ογδόντα μία (281) θέσεις, για τις οποίες είχε εκδοθεί η αριθ. 1/673Μ/2006 προκήρυξη του Δήμου (ΦΕΚ 522/29-08-2006/τ.προκυρήξεων ΑΣΕΠ) και

γ) απέλυε αυτοδίκαια (από την έναρξη ισχύος του νόμου) όσους υπαλλήλους, συμπλήρωναν έως την 31-12-2013, κατ' ελάχιστον τριάντα πέντε (35) έτη πραγματικής και συντάξιμης δημόσιας υπηρεσίας και του πεντηκοστού πέμπτου (55) έτους της ηλικίας τους¹³², ενώ μέχρι τότε ίσχυε η αυτοδίκαιη απόλυση μετά την συμπλήρωση των 60 ετών και 35 έτη πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας¹³³.

Οι οργανικές θέσεις των υπαλλήλων αυτών, οι οποίοι απολύονται αυτοδικαίως, καταργούνται, επίσης, αυτοδικαίως, μετά την παρέλευση ενός (1) μηνός από την έναρξη ισχύος του νόμου. Το καθεστώς της προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας, είχε σκοπό κατά την αιτιολογική έκθεση του νόμου «τον εξορθολογισμό και τον περιορισμό του υπέρμετρα διογκωμένου δημοσίου τομέα, ο οποίος δεδομένης της δημοσιονομικής κρίσης, επιβαρύνει υπέρμετρα τις δημόσιες δαπάνες, κατά τρόπο που δεν είναι δυνατό πλέον να εξυπηρετηθεί...»¹³⁴. Η ανωτέρω διάταξη, συνδέει την κατάργηση των κενών οργανικών θέσεων με την διαθεσιμότητα, η οποία επεκτείνεται με την εφαρμογή του νέου πλαισίου κινητικότητας με τον νόμο 4093/2012 όπως παρακάτω θα αναλύσουμε¹³⁵.

Σε εφαρμογή της εν' λόγω διάταξης, ο Δήμος Αιγάλεω κατήργησε αυτοδίκαια μία οργανική θέση του κλάδου ΤΕ Διοικητικού Λογιστικού, από την ημερομηνία εφαρμογής του νόμου, απολύοντας έναν υπάλληλο, ο οποίος τέθηκε σε διαθεσιμότητα λαμβάνοντας το 60% των αποδοχών, από την ημερομηνία κατάργησης της θέσης του και μέχρι την συμπλήρωση της 35 ετούς πραγματικής και συντάξιμης υπηρεσίας του και του 55^{ου} έτους της ηλικίας του. Ο χρόνος της διαθεσιμότητας, κατά τον οποίο ο υπάλληλος έπαψε να εργάζεται, δεν λογίζονταν για

¹³¹ Αριθ.πρωτ.67510/21-12-2011 έγγραφο προς τα αρμόδια Υπουργεία Εσωτερικών και Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης.

¹³² Ν.4024/2011 αρ. 33 παρ. 1β και 1γ

¹³³ Ν.3584/2007 αρ. 159 παρ. 2 που καταργήθηκε

¹³⁴ Σύλλογος Εργαζομένων στην Γενική Γραμματεία Δημόσιας Διοίκησης, *Θεσμοί δημοσίων υπαλλήλων και η λειτουργία τους σε συνθήκες κρίσης*, εκδ. Σταύρος Ε. Κατσιγιάννης, 2014, σ.197

¹³⁵ Σύλλογος Εργαζομένων στην Γενική Γραμματεία Δημόσιας Διοίκησης, όπ.π. (υποσημ. 135), σ.196

την βαθμολογική και μισθολογική εξέλιξή του, ωστόσο προσμετρούνταν στην πραγματική συντάξιμη υπηρεσία του και διατηρούσε την υπαλληλική του ιδιότητα¹³⁶.

δ) Με το άρθρο 5 του Ν.4024/2011 με τίτλο θέματα «Θέματα κινητικότητας των υπαλλήλων του κράτους», εισήχθη για πρώτη φορά η έννοια της κινητικότητας και του υπαλλήλου του κράτους, σε τυπικό νόμο.

Σύμφωνα με την παράγραφο 1 της προαναφερθείσας διάταξης «Οι υπάλληλοι, μόνιμοι και με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, που υπηρετούν σε υπηρεσίες της κεντρικής ή αποκεντρωμένης διοίκησης, διοικούνται, όσον αφορά τα θέματα κινητικότητας μεταξύ υπηρεσιών διαφορετικών υπουργείων ή αποκεντρωμένων διοικήσεων, από τον Υπουργό Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και τον οικείο, κατά περίπτωση, Υπουργό». Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση του νόμου, εισάγεται η έννοια του υπαλλήλου του κράτους, με σκοπό την ορθολογική ανακατανομή του προσωπικού βάσει των υφιστάμενων αναγκών των υπηρεσιών, χωρίς τις γραφειοκρατικές διαδικασίες που διέπουν την κινητικότητα του προσωπικού και την βέλτιστη παροχή υπηρεσιών προς τους πολίτες. Ακόμη, η έννοια του κρατικού υπαλλήλου σήμαινε ότι οι υπάλληλοι, που υπηρετούν σε υπηρεσίες της κεντρικής ή αποκεντρωμένης διοίκησης παύουν αποκλειστικά να είναι υπάλληλοι του αρμοδίου υπουργείου, ανήκουν στο κράτος και διοικούνται από τον Υπουργό Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και τον οικείο Υπουργό.

Περαιτέρω, κατά την παρ.2, οι ανωτέρω υπάλληλοι, μπορούν να μετακινηθούν για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, για την κάλυψη υπηρεσιακών αναγκών με βάση των κλάδο και την ειδικότητά τους, ύστερα από κοινή απόφαση του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και των οικείων κατά περίπτωση Υπουργών των υπηρεσιών προέλευσης και υποδοχής των υπαλλήλων. Στην παρ.3, προβλέπεται η συγκρότηση συμβουλίου, το οποίο κάθε δύο έτη, θα εκτιμά τις υπηρεσιακές ανάγκες. Το Συμβούλιο συγκροτείται με απόφαση των Υπουργών Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και Οικονομικών, από Αντιπρόεδρο ή Πρόεδρο Τμήματος του ΑΣΕΠ, ο οποίος προεδρεύει και δύο υπαλλήλους, οι οποίοι ασκούν καθήκοντα προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων των Υπουργείων Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής

¹³⁶ ΦΕΚ 1146/25-10-2012/τ.Γ' «περί δημοσίευσης της αριθ. 2712/05-10-2012 απόφασης Δημάρχου Αιγάλεω» βλ. παρ.V

Διακυβέρνησης και Οικονομικών. Επιπλέον με κοινή απόφαση των ανωτέρω υπουργών, ρυθμίζονται τα ειδικότερα θέματα συγκρότησης και λειτουργίας του τριμελούς συμβουλίου, των προϋποθέσεων και διαδικασιών μετακίνησης των υπαλλήλων και κάθε άλλο ζήτημα σχετικό με το παρόν άρθρο.

Β) Ενόψει των μέτρων του 2^{ου} μνημονίου, που έπρεπε να ληφθούν από την κυβέρνηση Γ. Παπανδρέου αλλά και των κοινωνικών αντιδράσεων που είχαν ενταθεί, στις 6-11-2011 πραγματοποιήθηκε συνάντηση στο Προεδρικό Μέγαρο, μεταξύ των Γεωργίου Παπανδρέου, Αντώνη Σαμαρά και του Κάρολου Παπούλια, όπου συμφωνήθηκε κυβέρνηση συνεργασίας. Στις 10-11-2011 συγκροτήθηκε κυβέρνηση συνεργασίας των κομμάτων ΠΑΣΟΚ, ΝΔ και ΛΑΟΣ με πρωθυπουργό τον Λουκά Παπαδήμο και στις 11-11-2011 ορκίστηκε η νέα κυβέρνηση, με πρωθυπουργό τον Λουκά Παπαδήμο¹³⁷.

Τα νέα μέτρα που συνόδευαν το δεύτερο μνημόνιο (Ν. 4046/14-02-2012, ΦΕΚ 28/τ.Α΄) που εγκρίθηκαν από την κυβέρνηση Συνεργασίας περιλάμβαναν τα εξής: «Μείωση κατά 22% του κατώτατου μισθού σε όλα τα κλιμάκια του βασικού μισθού (από 751,39€ σε 586,08€) και 32% στους νέους από 18 έως 25 ετών (από 751,39€ σε 510,95€), κατάργηση 150.000 θέσεων εργασίας από το δημόσιο τομέα έως το 2015, εκ των οποίων 15.000 μέσα στο 2012, Ατομικές ή επιχειρησιακές συμβάσεις εργασίας αντί για τις κλαδικές. Άρση μονιμότητας σε ΔΕΚΟ και υπό κρατικό έλεγχο τράπεζες, Περικοπές συντάξεων, επιδομάτων, δαπανών υγείας, άμυνας, λειτουργιών του Κράτους και εκλογών, Κατάργηση των Οργανισμών Εργατικής Κατοικίας και Εστίας, Αύξηση αντικειμενικών αξιών και ενοποίηση φόρων στα ακίνητα, Πλήρες άνοιγμα 20 κλειστών επαγγελματιών, Αύξηση των εισιτηρίων στις Αστικές Συγκοινωνίες και στον ΟΣΕ κατά 25%, Κλείσιμο 200 εφοριών, κατάργηση φοροαπαλλαγών και χαμηλού ΦΠΑ στα νησιά.»¹³⁸.

Τα μέτρα του δευτέρου μνημονίου σε συνέχεια όλων των προηγούμενων είχαν ως αποτέλεσμα την προκήρυξη εκλογών, και στις 21-06-2012 προέκυψε κυβέρνηση συνεργασίας των κομμάτων ΝΔ, ΠΑΣΟΚ και ΔΗΜΑΡ με πρωθυπουργό της χώρας των Αντώνη Σαμαρά¹³⁹.

Στις 12-12-2016 εγκρίθηκε και το Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 και πάρθηκαν μέτρα εφαρμογής του καθώς και επείγοντα

¹³⁷ <https://el.wikipedia.org>

¹³⁸ <https://el.wikipedia.org>

¹³⁹ <https://el.wikipedia.org>

μέτρα εφαρμογής του Ν.4046/2012 -2^{ου} μνημονίου (Ν.4093 ΦΕΚ 222/12-12-2012/τ.Α'). Το μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016, ύστερα από τις διαπραγματεύσεις της κυβέρνησης με την ΤΡΟΙΚΑ, δημιούργησε ένα νέο πακέτο μέτρων λιτότητας, μεταξύ των οποίων ήταν:

α) μείωση του αριθμού των ειδικών και επιστημονικών συνεργατών καθώς και ειδικών συμβούλων στους Δήμους¹⁴⁰,

β) πάγωμα των διορισμών σε τακτικές θέσεις των Δήμων όλων των κλάδων, της Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (ΥΕ) και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΔΕ) έως την 31-12-2016¹⁴¹,

γ) μείωση στην χορήγηση του εφάπαξ βοηθήματος για του ασφαλισμένους έως 31-12-1992 που λύθηκε η υπαλληλική τους σχέση ή θα λυθεί με την υπηρεσία από 01-08-2010 και ειδικότερα στον Τομέα Πρόνοιας Δημοσίων Υπαλλήλων του ΤΠΔΥ κατά 22,67%, στον Τομέα Πρόνοιας Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων του ΤΠΔΥ κατά 6,19% , ενώ σε αλλά ταμεία η μείωση ανέρχεται έως 83%¹⁴²,

δ) καθορισμός των ετήσιων προσλήψεων προσωπικού ιδιωτικού δικαίου και διορισμών μονίμου προσωπικού και στους Δήμους¹⁴³ με βάση τον λόγο 1/5 δηλαδή 1 πρόσληψη ανά 5 αποχωρήσεις, με έναρξη εφαρμογής από 01-01-2011 έως 31-12-2016¹⁴⁴,

ε) μείωση των προσλήψεων προσωπικού με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου και έργου για το 2011 σε ποσοστό 50% σε σχέση με αυτές του έτους 2010, για το 2012 μείωση προσλήψεων 60% σε σχέση με αυτές του έτους 2010, ενώ για τα έτη 2013 και 2014 προσδιορίζεται σε ποσοστό 20% σε σχέση με το προηγούμενο έτος και για τα έτη 2015-2016 σε ποσοστό 10% σε σχέση με το προηγούμενο έτος¹⁴⁵,

ζ) κατάργηση των επιδομάτων των Δώρων Χριστουγέννων του Πάσχα επιδόματος αδείας από 01-01-2013 των υπαλλήλων και μισθωτών του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ., Ν.Π.Ι.Δ., των Ο.Τ.Α., των Ενόπλων δυνάμεων της Ελληνικής Αστυνομίας του Λιμενικού και Πυροσβεστικού σώματος¹⁴⁶,

¹⁴⁰Ν.4093/2012 παρ. ΣΤ υποπ. 1 και 2

¹⁴¹ Ν.4093/2012 παρ. ΣΤ υποπ. 3 όπως τροπ. με τον Ν.4368/2016 αρ. 7 με ισχύ από 21-02-2016 όπου «εξαιρούνταν οι διορισμοί ΥΕ και ΔΕ κατηγορίας σε υπηρεσίες ανταποδοτικού χαρακτήρα για τις οποίες δεν απαιτείται απόφαση κατανομής, με προτεραιότητα στους επιτυχόντες σε προκήρυξη, καθώς και εξαιρούνται και οι επιτυχόντες σε γενική ή ειδική προκήρυξη του Ν.2643/1998»

¹⁴² Ν.4093/2012 παρ. ΙΑ υποπ.5.2

¹⁴³ Ν.3812/2009 αρ. 1 παρ.1

¹⁴⁴Ν.4093/2012 παρ. Ζ υποπ .5.1

¹⁴⁵Ν.4093/2012 παρ. Ζ υποπ. 5.2

¹⁴⁶ Ν.4093/2012 παρ. Γ υποπ.1.1

η) συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις του Δημοσίου¹⁴⁷ και
θ) την δημιουργία ενός νέου πλαισίου κινητικότητας σύμφωνα¹⁴⁸ με το οποίο προβλέπεται, η υποχρεωτική μετάταξη ή μεταφορά, των μονίμων υπαλλήλων και των υπαλλήλων με σχέση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, για λόγους που ανάγονται στην μέγιστη δυνατή αξιοποίηση του ανθρωπίνων πόρων που διαθέτει το κράτος και στην κάλυψη υπηρεσιακών αναγκών των φορέων υποδοχής.

Ειδικότερα προβλέπεται:

- α) η αναγκαστική μετάταξη των μονίμων πολιτικών υπαλλήλων και η μεταφορά των υπηρετούντων με σχέση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου υπαλλήλων, που υπηρετούν στο δημόσιο τομέα, στους Ο.Τ.Α. πρώτου και δευτέρου βαθμού, σε Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) και σε Ανεξάρτητες Αρχές,
β) η μεταφορά προσωπικού των Ν.Π.Ι.Δ. που ανήκουν στο δημόσιο τομέα, σε άλλες υπηρεσίες του Δημοσίου, ανεξάρτητων αρχών, Ο.Τ.Α. πρώτου και δευτέρου βαθμού και των λοιπών Ν.Π.Δ.Δ. και
γ) η μεταφορά προσωπικού, με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, σε Ν.Π.Ι.Δ. του δημόσιου τομέα.

Επισημαίνουμε ότι η μεταφορά ή μετάταξη των υπαλλήλων, που υπάγονται στην εν' λόγω διάταξη του νόμου, έχει αναγκαστικό χαρακτήρα ήτοι δεν απαιτείται αίτηση τους και καλύπτουν με την μετάταξη ή μεταφορά τους, είτε υφιστάμενες κενές οργανικές θέσεις, είτε καταλαμβάνουν θέσεις που συστήνονται με την πράξη μετάταξης ή μεταφοράς τους.

Οι υπάλληλοι μετατάσσονται ή μεταφέρονται, σε κλάδο ή ειδικότητα, βάση των τυπικών προσόντων τους, σε ίδια ή ανώτερη κατηγορία ή ακόμη σε κατώτερη κατηγορία εφόσον συναινέσουν, οι θέσεις που κατέχουν καταργούνται με την πράξη μετάταξής ή μεταφοράς τους¹⁴⁹, δεν καταλύεται η υπαλληλική τους ιδιότητα και μεταφέρουν τα ασφαλιστικά, μισθολογικά και βαθμολογικά δικαιώματά τους, στον φορέα υποδοχής¹⁵⁰.

Ο αναγκαστικός χαρακτήρας της μετάταξης είναι φανερός καθόσον:

- α) ο μόνιμος υπάλληλος, ο οποίος δεν παρουσιαστεί στην υπηρεσία που μετατάχθηκε, να αναλάβει καθήκοντα, του επιβάλλεται η πειθαρχική ποινή κατ' ελάχιστον του υποβιβασμού

¹⁴⁷ Ν.4093/2012 παρ. Β

¹⁴⁸ Ν.4093/2012 παρ. Ζ υποπ. Ζ.1 όπως τροποποιήθηκε με τον Ν.4172/2013 αρ. 91 παρ.1

¹⁴⁹ Ν.4093/2012 παρ. Ζ υποπ. Ζ.2

¹⁵⁰ Ν.4093/2012 παρ. Ζ υποπ. Ζ.3

β) αν πρόκειται για υπάλληλο που πριν την μετάταξή του, βρισκόταν υπό καθεστώς διαθεσιμότητας, ο οποίος δεν παρουσιαστεί στην υπηρεσία που μετατάχθηκε, να αναλάβει καθήκοντα, τότε ο φορέας υποδοχής τον απολύει και γ) αν πρόκειται για μη εμφάνιση υπαλλήλου, με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, στην υπηρεσία στην οποία έχει μεταταχθεί ή μεταφερθεί, αποτελεί λόγο καταγγελίας της σχέσης εργασίας του, για την οποία εκδίδεται διαπιστωτική πράξη του οργάνου διοίκησης του φορέα υποδοχής¹⁵¹.

Όσον αφορά την διαδικασία προβλέπεται «ο αρμόδιος Υπουργός ή ο Πρόεδρος Ανεξάρτητης Αρχής γνωστοποιεί τις κενές θέσεις κατά κατηγορίες, κλάδους ή και ειδικότητες και το πλεονάζον προσωπικό, όπως προκύπτουν από τις εκθέσεις αξιολόγησης και τα σχέδια στελέχωσης των φορέων στο τριμελές συμβούλιο του άρθρου 5 παρ. 3 του Ν.4024/2011. Εντός δέκα ημερών από τη σχετική εντολή του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης το τριμελές συμβούλιο του άρθρου 5 παρ. 3 του Ν.4024/2011 γνωμοδοτεί για τον αριθμό και τα απαιτούμενα προσόντα των υπαλλήλων κατά κατηγορίες, κλάδους ή και ειδικότητες που θα μετακινηθούν στους φορείς υποδοχής κατά σειρά προτεραιότητας. Ακολούθως, ο Υπουργός Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης εκδίδει σχετική ανακοίνωση, λαμβάνοντας υπόψη τη γνωμοδότηση του τριμελούς συμβουλίου, τις ανάγκες των φορέων και τις προτεραιότητες πολιτικής στελέχωσης, η οποία δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και με την οποία καθορίζονται οι θέσεις που θα καλυφθούν, τα προσόντα των υπαλλήλων που απαιτούνται, σύμφωνα με τα οικεία περιγράμματα θέσεων, εφόσον υπάρχουν, για τους κλάδους ή τις ειδικότητες στους οποίους πρόκειται να μεταταχθούν ή μεταφερθούν, η οποία αποστέλλεται στους φορείς προέλευσης και υποδοχής. Με την ανακοίνωση ορίζεται αποκλειστική προθεσμία δεκαπέντε (15) ημερών από τη δημοσίευσή της εντός της οποίας οι ενδιαφερόμενοι υπάλληλοι υποβάλλουν αίτηση μετάταξης/μεταφοράς, καθορίζοντας τη σειρά προτίμησης των φορέων που επιθυμούν να μεταταχθούν, συνοδευόμενη από πιστοποιητικό υπηρεσιακής κατάστασης που εκδίδεται από τη Διεύθυνση Διοικητικού / Προσωπικού του φορέα προέλευσης και από το οποίο προκύπτει η αποτίμηση των προσόντων των υπαλλήλων, μετά τον έλεγχο της νομιμότητας πρόσληψης και των πιστοποιητικών και στοιχείων που συγκροτούν το προσωπικό

¹⁵¹ Ν.4093/2012 παρ. Ζ υποπ. Ζ.5

μητρώο του υπαλλήλου. Υπάλληλοι, των οποίων η διαδικασία πρόσληψης και τα ως άνω πιστοποιητικά και στοιχεία του υπηρεσιακού τους φακέλου ελέγχονται ως μη νόμιμα, στερούνται του δικαιώματος μετάταξης ή μεταφοράς. Το τριμελές ειδικό υπηρεσιακό συμβούλιο του φορέα υποδοχής εντός προθεσμίας δεκαπέντε (15) ημερών από τη λήξη της προθεσμίας υποβολής των αιτήσεων επιλέγει τους υπαλλήλους που θα μεταταχθούν ή μεταφερθούν σε αυτόν και καθορίζει τη σειρά προτεραιότητάς τους, σύμφωνα με την αποτίμηση των προσόντων τους και το περίγραμμα της θέσης, εφόσον υπάρχει, στην οποία θα μεταταχθούν ή μεταφερθούν. Το τριμελές ειδικό υπηρεσιακό συμβούλιο λαμβάνει υπόψη τον τρόπο εισαγωγής στους φορείς της παραγράφου 1 του άρθρου 90, και ιδίως αν πρόκειται για διαδικασία γραπτού διαγωνισμού του Α.Σ.Ε.Π. ή για διαδικασία πλήρωσης θέσεων με σειρά προτεραιότητας η οποία διενεργείται εξ ολοκλήρου από το Α.Σ.Ε.Π., ή για διαδικασία που εποπτεύει το Α.Σ.Ε.Π., καθώς και για Διαγωνισμό Εισαγωγής στην Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, την εργασιακή τους φυσιογνωμία, την εκπαίδευσή τους, τη διοικητική και εργασιακή τους εμπειρία και τα λοιπά στοιχεία του προσωπικού μητρώου τους. Οι τρίτεκνοι υπάλληλοι μετατάσσονται ή μεταφέρονται κατά προτεραιότητα. Με απόφαση του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης καθορίζονται εισοδηματικά ή άλλα κριτήρια, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή της παρούσας διάταξης. Σε περίπτωση ισοβαθμίας μεταξύ των υπαλλήλων λαμβάνεται υπόψη η οικογενειακή κατάσταση του υπαλλήλου. Το τριμελές ειδικό υπηρεσιακό συμβούλιο μπορεί να καλεί τους ενδιαφερόμενους υπαλλήλους σε συνέντευξη με σκοπό την αξιολόγηση των ικανοτήτων και της προσωπικότητάς τους. Η συνέντευξη δίνεται σε δημόσια συνεδρίαση της επιτροπής, και σε αυτήν τηρούνται μαγνητοφωνημένα πρακτικά. Με απόφαση του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης καθορίζονται θέματα που αφορούν τη διαδικασία επιλογής των αιτούντων υπαλλήλων, τη λειτουργία του τριμελούς συμβουλίου, την εξειδίκευση και τη μοριοδότηση των κριτηρίων επιλογής και κατάταξης των υπαλλήλων, τη διαδικασία και το περιεχόμενο της συνέντευξης και κάθε άλλο αναγκαίο συναρτώμενο με τα ως άνω ζήτημα. Σε περίπτωση δυνατότητας υποβολής αίτησης σε περισσότερους φορείς υποδοχής, τα οικεία τριμελή συμβούλια αποστέλλουν τους πίνακες επιλογής στο Τριμελές Συμβούλιο της παρ. 3 του άρθρου 5 του Ν.4024/2011, το οποίο καταρτίζει ενιαίο για όλους τους φορείς Πίνακα Διάθεσης. Η επιλεγείσα σειρά προτεραιότητας των φορέων υποδοχής

είναι δεσμευτική για τον υπάλληλο. Για τη μετάταξη ή μεταφορά των υπάλληλων εκδίδεται απόφαση του οικείου οργάνου διοίκησης του φορέα υποδοχής που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Οι δημοτικοί αστυνομικοί, οι οποίοι μέσω του προγράμματος κινητικότητας τοποθετήθηκαν, βάσει των προσωρινών πινάκων, στα Καταστήματα Κράτησης δύνανται, μετά από αίτησή τους, να παραμείνουν στις Υπηρεσίες, στις οποίες τοποθετήθηκαν, με την προϋπόθεση ότι οι ανωτέρω περιλαμβάνονται στους νέους οριστικούς πίνακες διάθεσης και οι συγκεκριμένες θέσεις είναι κενές. Υπάλληλοι που τέθηκαν σε καθεστώς διαθεσιμότητας με τις διατάξεις του Ν.4172/2013 και συμμετέχουν σε διαδικασίες κινητικότητας, οι οποίοι έχουν υποβάλει αίτηση-υπεύθυνη δήλωση μετάταξης/μεταφοράς τους σε περισσότερες από μία Ανακοινώσεις του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, τοποθετούνται υποχρεωτικά στους φορείς υποδοχής, με τη χρονική σειρά κατά την οποία καταρτίζονται και αναρτώνται από το Α.Σ.Ε.Π., για κάθε Ανακοίνωση, μετά την άσκηση των αιτήσεων θεραπείας κατά των τελικών πινάκων, τα οριστικά αποτελέσματα κατάταξης και διάθεσης υπαλλήλων για μετάταξη/μεταφορά. Στην περίπτωση αυτή, ο υπάλληλος παραιτείται των δικαιωμάτων που απορρέουν από την υποβολή αίτησης στις άλλες Ανακοινώσεις, δηλαδή του δικαιώματος μετάταξης σε θέσεις άλλων Ανακοινώσεων»¹⁵².

ι) την αναγκαστική κινητικότητα των υπαλλήλων, οι θέσεις των οποίων καταργούνται και τίθενται σε προσωρινά σε καθεστώς διαθεσιμότητας ή την απόλυση τους¹⁵³.

Η ανωτέρω ρύθμιση, ενεργοποιείται σε συνδυασμό με τις διατάξεις του Δημοσίου Υπαλληλικού Κώδικα και του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων, οι οποίοι προέβλεπαν ότι εάν καταργηθούν θέσεις, λόγω συγχώνευσης υπηρεσιών ή κλάδων¹⁵⁴, οι υπηρετούντες υπάλληλοι, τίθενται αυτοδίκαια σε διαθεσιμότητα για οκτώ (8) μήνες, λαμβάνοντας τα $\frac{3}{4}$ των αποδοχών τους¹⁵⁵ και κατόπιν απολύονται από την θέση τους¹⁵⁶.

Στην περίπτωση που καταργηθεί ένα ποσοστό θέσεων ενός κλάδου, επέρχεται η απόλυση των υπαλλήλων, με απόφαση του Υπηρεσιακού Συμβουλίου, το οποίο

¹⁵² Ν.4093/2012 παρ. Ζ υποπ. Ζ.4 όπως τροπ. με τους Ν.4251/2014 αρ.144 παρ.1, Ν.4275/2014 αρ.13 παρ.1, Ν.4305/2014 αρ.22 παρ.3, Ν.4172/2013 αρ.91 παρ.2

¹⁵³ Ν. 4093/2012 παρ. Ζ, υποπ. 2 παρ.1,2,3,4,5 όπως τροποποιήθηκε και ισχύει

¹⁵⁴ Ν.3584/2007 άρθ. 158 παρ.3 και αρ.154 Δ.Υ.Κ.

¹⁵⁵ Ν. 3584/2007 αρ. 103 παρ. 1, 2 & Δ.Υ.Κ. αρ.101 & αρ.102 παρ.1

¹⁵⁶ Ν 3584/2007 αρ.158 παρ.1 & Δ.Υ.Κ. αρ.154

συγκρίνει τους υποψηφίους προς απόλυση, βάση των ουσιαστικών προσόντων τους¹⁵⁷. Ωστόσο, ο προς απόλυση υπάλληλος δύναται με αίτηση του μεταταχθεί σε κενή οργανική θέση άλλης δημόσιας υπηρεσίας ή Ν.Π.Δ.Δ. ή Ο.Τ.Α. Α΄ και Β΄ Βαθμού, ύστερα από σχετικό Π.Δ. που εκδίδει ο Υπουργός Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης¹⁵⁸, τότε δεν τίθεται σε διαθεσιμότητα και δεν απολύεται¹⁵⁹.

Συμφώνα με την υποπ. 2 της παρ. Ζ του Ν.4093/2012, οι υπάλληλοι που εντάσσονται στην εν΄ λόγω διάταξη του νόμου είναι μόνιμοι και με σχέση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου πολιτικοί υπάλληλοι που υπηρετούν στον δημόσιο τομέα, σε Ν.Π.Δ.Δ., σε Ο.Τ.Α. Α΄ και Β΄ Βαθμού και Ανεξάρτητες Αρχές (παρ. 1).

Στην περίπτωση που καταργηθεί ή θέση τους, τίθενται σε διαθεσιμότητα και «δύνανται» :

α. σε υποχρεωτική μετάταξη ή μεταφορά τους με μεταβολή της υπηρεσιακής τους σχέσης, σε σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, κατά τη διαδικασία της προηγούμενης υποπαραγράφου. Στο ενδεχόμενο άρνησης τους, να παρουσιαστούν και να αναλάβουν καθήκοντα στην υπηρεσία που μετατάχθηκαν, παραμένουν σε διαθεσιμότητα μέχρι τη λήξη του καθεστώτος της διαθεσιμότητας ήτοι μέχρι το πέρας των οκτώ μηνών και στην συνέχεια απολύεται από φορέα υποδοχής. (παρ. 1),

β. να τοποθετούνται για την κάλυψη προσωρινών αναγκών, σε οποιαδήποτε υπηρεσία του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ., Ο.Τ.Α. ή οποιουδήποτε φορέα του δημόσιου τομέα, με τη διαδικασία του άρθρου 5 του Ν.4024/2011 (παρ. 1),

γ. να υποβάλουν αίτηση προκειμένου να μεταταχθούν σε κενή οργανική θέση άλλης δημόσιας υπηρεσίας ή Ν.Π.Δ.Δ. ή Ο.Τ.Α. Α΄ και Β΄ Βαθμού όπως προβλέπεται από την παρ. 4 των άρθρων 158 Κ.Κ.Δ.Κ.Υ. και 154 Δ.Υ.Κ., εφόσον δεν έχουν υποχρεωθεί σε υποχρεωτική κινητικότητα και την αποδοχή της. Με άλλα λόγια δεν έχουν δικαίωμα να υποβάλλουν αίτηση στην ενδεχόμενη περίπτωση που υποχρεούνταν σε κινητικότητα και δεν την αποδέχθηκαν, γεγονός που ενισχύει τον αναγκαστικό της χαρακτήρα (παρ. 1),

δ. να υπάγονται σε ειδικά προγράμματα επαγγελματικής επανεκπαίδευσης ή επανακατάρτισης (παρ 1).

¹⁵⁷ Ν.3584/2007 αρ.158 παρ.2 & Δ.Υ.Κ. αρ.154

¹⁵⁸ Ν.3584/2007 αρ.158 παρ. 4 & Δ.Υ.Κ. αρ.154

¹⁵⁹ Ν.3584/2007 αρ.103 παρ. 1 & Δ.Υ.Κ. αρ. 101

Το καθεστώς διαθεσιμότητας τους, αίρεται με την ανάληψη υπηρεσίας τους στο νέο φορέα, ύστερα από την έκδοση της πράξης μετάταξης ή μεταφοράς. Ο φορέας προέλευσης, υποχρεούται να καταβάλει στον υπάλληλο το 75% των αποδοχών του, έως την ημερομηνία ανάληψης καθηκόντων στη νέα Υπηρεσία (παρ.1 και 2).

Αν όμως οι υπάλληλοι που έχουν ενταχθεί κατά τα ανωτέρω σε καθεστώς διαθεσιμότητας, δεν μεταταχθούν ή μεταφερθούν σε νέα υπηρεσία, η υπαλληλική τους ιδιότητα λύεται (απολύεται) με την λήξη του καθεστώτος της διαθεσιμότητας. Ειδικότερα για τους ΟΤΑ Α΄ και Β΄ Βαθμού οφείλουν εντός πέντε ημερών από την λήξη της διαθεσιμότητας, να εκδώσουν διαπιστωτική πράξη λύση της υπαλληλικής σχέσης, άλλως εκδίδεται από τον Γενικό Γραμματέα της Αποκεντρωμένης Διοίκησης. (παρ. 4)

Οι απολυόμενοι υπάλληλοι δικαιούνται αποζημίωσης από Ελληνικό Δημόσιο, λόγω κατάργησης θέσης τους, το επίδομα ανεργίας, καθώς επίσης και τις λοιπές παροχές που χορηγούνται από τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.). και να εντάσσονται σε ειδικά προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, εκπαίδευσης και επιμόρφωσης του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.) (παρ. 4).

Κατ' εφαρμογή των νόμων Ν.4046/2012 και 4093/2012 ψηφίστηκε ο Ν.4172/2013, ο οποίος κατάργησε την υπηρεσία της Δημοτικής Αστυνομίας, εφαρμόζοντας ειδικότερα της υποπ. Ζ1 και Ζ2 του Ν.4093/2012 (ΦΕΚ 167/τ.Α΄).

Ο Δήμος Αιγιάλεω, με την υπ' αριθμ.2443/23-09-2013 απόφαση του αρμοδίου προς διορισμού οργάνου (ΑΔΑ: ΒΛ92Ω6Ν-Μ6Ρ), την 23-09-2013¹⁶⁰ κατάργησε αυτοδίκαια τριάντα πέντε (35) οργανικές θέσεις δημοσίου δικαίου του κλάδου δημοτικής αστυνομίας.

Στον Ο.Ε.Υ. του Δήμου, προβλέπονταν σαράντα τρεις (43) θέσεις του κλάδου Δημοτικής Αστυνομίας εκ' των οποίων οκτώ (8) θέσεις είχαν καταργηθεί με την υπ' αριθ. 3930/2-12-2011, κατ' εφαρμογή του Ν.4024/2011 (ως ανωτέρω).

Οι υπάλληλοι της δημοτικής αστυνομίας, με την αυτοδίκαιη κατάργηση του κλάδου τους, εντάχθηκαν σε καθεστώς διαθεσιμότητας, οι αρμοδιότητες τους

¹⁶⁰ Ν. 4172/2013 αρ. 81 παρ. 1 «περί κατάργησης από 23-09-2013, στους Δήμους οι κλάδοι ΠΕ ΤΕ και ΔΕ Δημοτικής Αστυνομίας και εντάσσονται στο πρόγραμμα υποχρεωτικής κινητικότητας του ζ2 4093/2012»

μεταφέρθηκαν στην Ελληνική Αστυνομία¹⁶¹ και προβλέπονταν η υποχρεωτική κινητικότητα τους στην Ελληνική Αστυνομία ή στους κλάδους ΔΕ Εξωτερικής Φρούρησης και ΔΕ Φύλαξης των καταστημάτων κράτησης (φυλακές)¹⁶².

Ο Δήμος Αιγάλεω κατ' εφαρμογή των ως άνω μνημονιακών νόμων :

α) κατάργησε μεταξύ των ετών 2011-2013, συνολικά τετρακόσιες ενενήντα εννέα (499) οργανικές θέσεις, στο οργανισμό εσωτερικής υπηρεσίας του.

β) το προσωπικό με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου μεταξύ των ετών 2010-2019 μειώθηκε, όπως απεικονίζεται στον παρακάτω πίνακα, σύμφωνα με στοιχεία των τμημάτων προϋπολογισμού και λογιστηρίου της Δ/σης Οικονομικών Υπηρεσιών και μονίμου προσωπικού της Δ/σης Διοικητικών Υπηρεσιών.

Πίνακας 1. Μεταβολές Μονίμου Προσωπικού Δήμου Αιγάλεω ετών 2010-2019

ΕΤΗ	ΜΟΝΙΜΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΠΡΟΣΛΗΦΘΕΝΤΕΣ	ΜΟΝΙΜΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΠΟΧΩΡΗΣΑΝΤΕΣ
2010	27	22
2011	1	41
2012	8	48
2013	1	45
2014	2	66
2015	0	12
2016	26	9
2017	29	7
2018	0	14
2019	43	10
ΣΥΝΟΛΟ	137	274

Ακόμη σύμφωνα με την Ελληνική στατιστική αρχή, ο αριθμός των δημοσίων υπαλλήλων και του ευρύτερου δημόσιου τομέα, μειώθηκε μεταξύ των ετών 2010-2018, όπως απεικονίζεται στον παρακάτω πίνακα¹⁶³:

¹⁶¹ Ν.4172/2013 αρ. 81 παρ.4

¹⁶² Ν.4172/2013 αρ. 81 παρ. 1

Πίνακας 2. Μεταβολές Προσωπικού Δημ. & Ευρ. Δημ. Τομέα ετών 2010-2018

	Υπάλληλοι Δημοσίου & Ευρύτερου Δημοσίου Τομέα
2010	768.009
2011	712.076
2012	667.733
2013	618.709
2014	579.164
2015	567.197
2016	564.915
2017	566.022
2018	565.464

Ύστερα από τα ανωτέρω συμπεραίνουμε ότι ο στρατηγικός στόχος, των μνημονιακών νόμων και μέτρων λιτότητας, ήταν η μείωση του κόστους μισθοδοσίας των δημοσίων υπηρεσιών, το οποίο αποτελούσε κύριο μέτρο της περιστολής των δημοσίων δαπανών. Η μείωση του κόστους μισθοδοσίας υλοποιήθηκε αφενός με την μείωση του ανθρώπινου δυναμικού των υπηρεσιών και αφετέρου με την μείωση των αποδοχών του. Η μείωση ανθρώπινου δυναμικού, συντελέστηκε με την κατάργηση κενών οργανικών θέσεων, κλάδων, και υπηρεσιών και του περιορισμού των διορισμών και των προσλήψεων. Η μείωση των αποδοχών των δημοτικών υπαλλήλων σχετίζονταν με την περικοπή επιδομάτων, την μείωση μισθών, την κατάργηση των δώρων Χριστουγέννων-Πάσχα, του επιδόματος αδείας, την μείωση των κύριων, επικουρικών συντάξεων και της χορηγούμενης αποζημίωσης (εφάπαξ).

Η κινητικότητα ως έννοια εμφανίζεται και επεκτείνεται, στην βάση των μνημονιακών νόμων, σύμφωνα με τους οποίους ανακατανέμεται το υπάρχον προσωπικό του κράτους, στην βάση του υπέρμετρα διογκωμένου δημοσίου τομέα. Ειδικότερα, η έννοια της κινητικότητας, χρησιμοποιείται από τον νομοθέτη για ρυθμίσει διαφορετικά πεδία. Με το Ν.4024/2011 εισήγαγε την έννοια του κρατικού υπαλλήλου και την υποχρεωτική μετάταξη ή μεταφορά του, με προσωρινό χαρακτήρα, σ' όλο το εύρος του δημοσίου τομέα, με γνώμονα το συμφέρον της

¹⁶³ <https://el.wikipedia.org>

δημόσιας υπηρεσίας. Με την υπ-παράγραφο ζ1 της παρ.ζ του άρθρου πρώτου του Ν.4093/2012 και του άρθρου 91 παρ.1 του Ν.4172/2013, ο θεσμός της κινητικότητας προέβλεπε την αναγκαστική μετάταξη ή μεταφορά, με μόνιμο χαρακτήρα των δημοσίων υπαλλήλων, κυρίως όσων τελούν υπό καθεστώς διαθεσιμότητας, λόγω κατάργησης των οργανικών τους θέσεων, για λόγους που ανάγονται στην μέγιστη δυνατή αξιοποίηση του ανθρωπίνων πόρων που διαθέτει το κράτος και στην κάλυψη υπηρεσιακών αναγκών των φορέων υποδοχής¹⁶⁴.

¹⁶⁴ Σύλλογος Εργαζομένων στην Γενική Γραμματεία Δημόσιας Διοίκησης, όπ.π. (υποσημ. 135), σ.213, 214

Κεφάλαιο 4 Εφαρμογή της κινητικότητας βάση του Ν.4440/2016 όπως ισχύει

4.1 Γενικά περί του καθεστώτος του ενιαίου συστήματος κινητικότητας

Εξέλιξη του παλαιού συστήματος εθελούσιων μετατάξεων και αποσπάσεων, των υπηρετούντων υπαλλήλων από μία δημόσια υπηρεσία σε μία άλλη, στα πλαίσια αναδιοργάνωσης της δημόσιας διοίκησης, αποτελεί η καθιέρωση του ενιαίου συστήματος κινητικότητας (Ε.Σ.Κ.).

Ειδικότερα καταργούνται από 15-09-2017, ημερομηνία έναρξης του Ε.Σ.Κ. βάση του Ν.4440/2016, ενώ διατηρούνται σε εφαρμογή οι μεταβατικές διατάξεις του άρθρου 18 του παρόντος, οι διατάξεις «της παρ. 1 του άρθρου 68 του Ν.4002/2011 (Α'180), της παρ. 5 του άρθρου 35 του Ν.4024/2011 (Α'226), με εξαίρεση τις περιπτώσεις μετάθεσης και μετάταξης σε κλάδο/ειδικότητα της ίδιας ή ανώτερης κατηγορίας εντός του ίδιου φορέα, της παρ. 16 του άρθρου ένατου του Ν.4057/2012 (Α'54), του άρθρου 6 του Ν.3613/2007 (Α'263), της παρ. 10 του άρθρου 2 του Ν.3051/2002 (Α'220), όπως προστέθηκε με την παρ. 4 του άρθρου 284 του Ν.3852/2010 (Α'87), τα άρθρα 71, 72, 74 και 75 του Υπαλληλικού Κώδικα (Ν.3528/2007, Α'26), τα άρθρα 73, 74, 78, 79, 181, 182, 184 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (Ν.3584/2007, Α'143), τα άρθρα 246 και 247 του Ν.3852/2010 (Α'87) και το άρθρο 58 του Ν.3979/2011 (Α'138). Κατ' εξαίρεση, διατηρούνται σε ισχύ οι διατάξεις του άρθρου 74 του Ν.3584/2007 για τις μετατάξεις του ειδικού ένστολου προσωπικού δημοτικής αστυνομίας, καθώς και οι διατάξεις του τρίτου εδαφίου της παραγράφου 1 και των παραγράφων 11α και 11β του άρθρου 247 του Ν.3852/2010»¹⁶⁵.

Η αναδιοργάνωση της δημόσιας διοίκησης, μέσω της καθιέρωσης του ενιαίου συστήματος κινητικότητας, έγκειται στην ορθολογική ανακατανομή του υπηρετούντος προσωπικού, βάση των πραγματικών αναγκών των φορέων υποδοχής και στοχεύει στην βέλτιστη αξιοποίηση του ανθρωπίνου δυναμικού. Οι υπάλληλοι έχουν την δυνατότητα, μέσω της εθελούσιας συμμετοχής τους, να αποκτήσουν επιπλέον δεξιότητες και εμπειρία, μέσω αυτής της αλλαγής της θέσης τους¹⁶⁶.

Το Ε.Σ.Κ. διέπεται από τις αρχές της ισότητας, της αξιοκρατίας, της διαφάνειας, έχει εθελούσιο χαρακτήρα για τον υπάλληλο και επιτρέπει την μετάταξη σε κενή οργανική θέση κλάδου/ειδικότητας, της ίδιας ή ανώτερης κατηγορίας

¹⁶⁵ Ν.4440/2016 αρ. 19 παρ. 3 όπως τροπ. με τους Ν.4456/2017 αρ. 38 παρ.5, Ν.4472/2017 αρ. 100 παρ.6, Ν.4604/2019 αρ. 88 παρ. 1 με την επιφύλαξη του Ν.4440/2016 αρ. 18

¹⁶⁶ Ν.4440/2016 αρ. 1

(κατηγορία εκπαιδευτικής βαθμίδας), από τον υπάλληλο που κατέχει τα απαιτούμενα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα¹⁶⁷. Δεν επιτρέπεται, η μετάταξη σε κατηγορία κατώτερης αυτής που αντιστοιχεί στα τυπικά προσόντα του υποψηφίου τόσο στο πλαίσιο του Ε.Σ.Κ. όσο και γενικότερα στο πλαίσιο των κείμενων διατάξεων γενικών ή ειδικών. Για τη μετάταξη σε κατώτερη κατηγορία και δεδομένου ότι αυτό αποτελεί οιονεί υποβιβασμό, θα πρέπει να προβλέπεται ρητώς στις διατάξεις¹⁶⁸.

Η κενή οργανική θέση, καλύπτεται με μετάταξη, είτε από τους μόνιμους υπαλλήλους, είτε από τους υπαλλήλους με σχέση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, ενώ ο μετατασσόμενος συνεχίζει να έχει την ίδια σχέση εργασίας που κατείχε με το διορισμό του, διατηρεί το ασφαλιστικό και συνταξιοδοτικό του καθεστώς καθώς και τυχόν προσωπική διαφορά στις απολαβές του¹⁶⁹. Στην περίπτωση, κατά την οποία η προκηρυσσόμενη κενή οργανική θέση, καλυφτεί από υπάλληλο Ι.Δ.Α.Χ., δεσμεύεται η ανωτέρω θέση, για όσο χρονικό διάστημα, υφίσταται η συνιστώμενη με την μετάταξη, προσωποπαγή θέση ιδιωτικού αορίστου χρόνου. Η συσταθείσα προσωποπαγή θέση, καταργείται αυτοδίκαια, με την αποχώρηση του υπαλλήλου από την υπηρεσία, για οποιονδήποτε λόγο¹⁷⁰.

Ακόμη μια μορφή μετακίνησης υπαλλήλου σ' άλλο φορέα, η οποία καθορίζεται με βάση την εφαρμογή του ενιαίου συστήματος κινητικότητας, πέραν της μετάταξης είναι και η απόσπαση, με την επιφύλαξη των ειδικών διατάξεων που ισχύουν¹⁷¹. Γενικά, η απόσπαση, δεν μεταβάλλει την οργανική θέση του υπαλλήλου, καθόσον αφορά την προσωρινή μετακίνησή του και για το λόγο αυτό δεν απαιτεί την ύπαρξη κενής οργανικής θέσης στον φορέα υποδοχής, πραγματοποιείται με την συναίνεσή του, για επείγουσες και έκτακτες ανάγκες της υπηρεσίας. Η απόσπαση διαρκεί ένα (1) έτος, με δυνατότητα παράτασης τριών (3) μηνών το μέγιστο, ενώ σε περίπτωση που εκκρεμεί αίτημα μετάταξης, στον φορέα που είναι αποσπασμένος ο υπάλληλος, δύναται από την λήξη της απόσπασης και μέχρι την δημοσίευση της πράξης μετάταξης στο ΦΕΚ, να παραταθεί εκ' νέου, έως τρεις (3) μήνες¹⁷².

Οι βασικές διαφορές του νέου συστήματος κινητικότητας, σε σχέση με το προηγούμενο είναι: α) Η δυνατότητα του υπαλλήλου, να έχει πρόσβαση στο σύνολο των προς κάλυψη θέσεων καθώς δημοσιεύονται (άρθρο 2 παρ.2), μέσω της

¹⁶⁷ Ν.4440/2016 αρ. 2 παρ. 1, 2 & 3

¹⁶⁸ Αριθμ.πρωτ.ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/647/16030/15-10-2020 του ΥΠ.ΕΣ.

¹⁶⁹ Ν.4440/2016 αρ. 2 παρ. 5

¹⁷⁰ Ν.4440/2016 αρ. 7 όπως προστ. με τον Ν.4590/2019 αρ. 74 παρ.6

¹⁷¹ Ν.4440/2016 αρ. 19

¹⁷² Ν.4440/2016 αρ. 2 παρ. 4

ηλεκτρονικής τους ανάρτησης, β) η διαδικασία επιλογής των υποψηφίων προς μετάταξη και η έκδοση απόφασης, διενεργείται από τον φορέα υποδοχής και γ) η ύπαρξη δεσμευτικών προθεσμιών, για την περαίωση της διαδικασίας της κινητικότητας.

4.2 Έκταση εφαρμογής

4.2.1 Υπαγόμενα πρόσωπα

Δικαίωμα συμμετοχής στο ΕΣΚ έχουν οι πολιτικοί διοικητικοί υπάλληλοι, με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου και ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, που υπηρετούν σε υπηρεσίες: του Δημοσίου, των Ανεξάρτητων Αρχών, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α΄ και Β΄ Βαθμού, των Ν.Π.Δ.Δ. καθώς και των Ν.Π.Ι.Δ. που ανήκουν Γενική Κυβέρνηση, όπως ορίζονται από την Ελληνική Στατιστική Αρχή (μητρώο φορέων Γενικής Κυβέρνησης) ενώ οι απόφοιτοι της εθνικής σχολής δημόσιας διοίκησης και αυτοδιοίκησης (ΕΣΔΔΑ), υπάγονται στο Ε.Σ.Κ., ανεξαρτήτως του φορέα που υπηρετούν¹⁷³.

Στους ανωτέρω φορείς, μέσω του Ε.Σ.Κ., δύναται να μεταταχθεί ή να αποσπαστεί, ειδικό επιστημονικό προσωπικό, εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, εφόσον αποδεσμευτούν από την άσκηση των διδακτικών καθηκόντων τους¹⁷⁴, και υπάλληλοι του Υπουργείου Εξωτερικών, εφόσον πληρούν την προϋπόθεση της σύμφωνης γνώμης, του αρμοδίου Υπηρεσιακού Συμβουλίου, της υπηρεσίας τους¹⁷⁵.

4.2.2 Εξαιρούμενα πρόσωπα

Εξαιρούνται της συμμετοχής τους, από το Ε.Σ.Κ.:

α) οι δικαστικοί υπάλληλοι, οι υπάλληλοι των Καταστημάτων Κράτησης και του Ιδρύματος Αγωγής Αρρένων Βόλου, οι υπάλληλοι όλων των κλάδων των νοσηλευτικών ιδρυμάτων του ΕΣΥ¹⁷⁶,

β) οι υπάλληλοι των νοσηλευτικών ιδρυμάτων, εποπτείας του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων, του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας καθώς και των

¹⁷³ Ν.4440/2016 αρ. 3 παρ. 1

¹⁷⁴ Ν.4440/2016 αρ. 3 παρ. 6

¹⁷⁵ Ν.4440/2016 αρ. 3 παρ. 3

¹⁷⁶ Ν.4440/2016 αρ. 3 παρ. 4

στρατιωτικών νοσοκομείων, οι υπάλληλοι του ΕΚΑΒ, εκτός των διοικητικών υπαλλήλων και των υπαλλήλων ειδικότητας σχολικών φυλάκων οι οποίοι μεταφέρθηκαν μετά την διαθεσιμότητά τους σε θέσεις Βοηθητικού Υγειονομικού Προσωπικού στα νοσοκομεία¹⁷⁷,

γ) οι υπάλληλοι της Ελληνικής Αεροπορικής Βιομηχανίας (Ε.Α.Β. Α.Ε.)¹⁷⁸,

δ) η Εθνική Υπηρεσία Πληροφοριών (Ε.Υ.Π.)¹⁷⁹,

ε) το πάσης φύσεως ένστολο προσωπικό (αστυνομικοί, πυροσβέστες, δημοτικοί αστυνομικοί και στρατιωτικοί), διότι υπάγεται σε ειδικές διατάξεις και δεν εντάσσεται στο προσωπικό των πολιτικών διοικητικών υπαλλήλων¹⁸⁰ το οποίο ρητά αναφέρεται ότι μπορεί να μετέχουν στο ΕΣΚ¹⁸¹. Εξαίρεση του ένστολου προσωπικού, που μετέχουν στο ΕΣΚ είναι οι πρώην δημοτικοί αστυνομικοί των οποίων θέσεις καταργήθηκαν σύμφωνα με το άρθρο 81 του Ν.4172/2013 και μετατάχθηκαν σε καταστήματα κράτησης¹⁸².

4.2.3 Διατάξεις εξαίρεσης από το Ε.Σ.Κ.

Αναφέρουμε διατάξεις εξαίρεσης υποψήφιων από το Ε.Σ.Κ., πέραν των προβλεπόμενων στις διατάξεις του Ν.4440/2016, ως ακολούθως:

α) Το διοικητικό προσωπικό του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.) εξαιρείται από ΕΣΚ του Ν.4440/2016 (Α' 224), από 07-02-2019 και για ένα (1) έτος, βάση της παρ. 1 άρθρο 82 του Ν.4590/2019 (ημερομηνία ισχύς του νόμου την 7-2-2019) και εξαιρείται εκ νέου από 11-03-2020 για ένα ακόμη (1) έτος σύμφωνα με την παρ.1 άρθρου 96 του Ν.4674/2020 (με ημερομηνία ισχύς του νόμου την 11-03-2020).

β) Το προσωπικό που εργάζεται σε ανταποδοτικές υπηρεσίες των ΟΤΑ, βάση άρθρου 74 του Ν.4674/2020, υποχρεούνται σε παραμονή επτά (7) ετών από το διορισμό ή την πρόσληψή τους και ειδικότερα αναφέρεται «Υπάλληλοι που διορίστηκαν ή προσλήφθηκαν σύμφωνα με την ειδική διαδικασία του άρθρου 24 του Ν.4479/2017, σε θέσεις υπηρεσιών ανταποδοτικού χαρακτήρα των Ο.Τ.Α. Α' βαθμού και των Ν.Π.Ι.Δ. που υπάγονται σε αυτούς, δεν αποσπώνται, μετακινούνται ή μετατάσσονται, εάν δεν παρέλθουν επτά (7) τουλάχιστον έτη από τον διορισμό ή την πρόσληψή τους.

¹⁷⁷ Ν.4440/2016 αρ. 3 παρ. 4 όπως τροπ. με τον Ν.4690/2020 αρ. 26 παρ. 2

¹⁷⁸ Ν.4440/2016 αρ. 3 παρ. 4 όπως τροπ. με τον Ν.4674/2020 αρ. 44 παρ. 7

¹⁷⁹ Ν.4440/2016 αρ. 3 παρ. 7 όπως προστ. με τον Ν.4674/2020 αρ. 76 παρ.1

¹⁸⁰ Αριθ. πρωτ. ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/647/16030/15-10-2020 του ΥΠΕΣ

¹⁸¹ Ν.4440/2016 αρ. 3 παρ.1

¹⁸² Ν.4440/2016 αρ. 3 παρ. 5

Εξαιρούνται οι αποσπάσεις για λόγους υγείας και συνυπηρέτησης, καθώς και οι αμοιβαίες μετατάξεις, σύμφωνα με την παράγραφο 5 του άρθρου 7 και το άρθρο 10 του Ν.4440/2016. Το παρόν άρθρο καταλαμβάνει και υπαλλήλους που διορίστηκαν ή προσλήφθηκαν σύμφωνα με την υπ' αρ. 3Κ/2018 προκήρυξη του ΑΣΕΠ.»

γ) Οι υπάλληλοι των Αποκεντρωμένων Διοικήσεων, της ελληνικής επικράτειας, εξαιρούνται από την συμμετοχή τους, στον κύκλο κινητικότητας του 2020, του Ε.Σ.Κ. του Ν.4440/2016 κατ' εφαρμογή της παρ.2 του άρθρου 35 του Ν.4735/2020.

δ) Οι υπάλληλοι των Δήμων Μυτιλήνης, Δυτικής Λέσβου, Ανατολικής Σάμου, Δυτικής Σάμου, Βόρειας Κέρκυρας, Κεντρικής Κέρκυρας και Διαποντίων Νήσων, Νότιας Κέρκυρας, Αργοστολίου, Ληξουρίου, Σάμης, Σερβίων και Βελβεντού εξαιρούνται από την συμμετοχή τους, στο Ε.Σ.Κ. του Ν.4440/2016 κατ' εφαρμογή της παρ.1 του άρθρου 35 του Ν.4735/2020. Σύμφωνα με την εν' λόγω διάταξη, οι ανωτέρω Δήμοι αποκλείονται από την συμμετοχή τους στο Ε.Σ.Κ., έως ότου πληρώσουν σε ποσοστό 90%, τις κενές οργανικές θέσεις όλων των κλάδων που προβλέπονται στον Ο.Ε.Υ. τους.

ε) Όλοι ανεξαιρέτως, οι υπάλληλοι, που υπηρετούν σε νοσηλευτικά ιδρύματα, εποπτείας του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων, του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας καθώς και των στρατιωτικών νοσοκομείων, στην Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Υγείας, καθώς και των λοιπών εποπτευόμενων φορέων του Υπουργείου Υγείας, για όσο χρόνο διαρκέσει η πανδημία του κορωνοϊού COVID-19, δεν δύναται να συμμετάσχει στο Ε.Σ.Κ., κατ' εφαρμογή του άρθρου 66 του Ν.4722/2020 (ΦΕΚ 177/τ.Α'). Η ως άνω εξαίρεση αίρεται με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών και Υγείας.

4.3. Προϋποθέσεις συμμετοχής των φορέων υποδοχής υπαλλήλων στο Ε.Σ.Κ.

Οι φορείς υποδοχής, που επιθυμούν να συμμετέχουν στο ΕΣΚ, οφείλουν πρωτίστως να προβούν στην αξιολόγηση των δομών τους, κατόπιν να τροποποιήσουν τον οργανισμό εσωτερικής υπηρεσίας τους, να καταρτίσουν τα περιγράμματα θέσεων εργασίας και να καταχωρήσουν τα ανωτέρω στο ψηφιακό οργανόγραμμα, όπως προβλέπεται στο άρθρο 16 του Ν.4440/2016¹⁸³.

Η τροποποίηση του Ο.Ε.Υ. των Δήμων κατόπιν αξιολόγησης των δομών έως την 15-02-2017, ήταν ανέφικτη λόγω των χρονοβόρων διαδικασιών που

¹⁸³ Ν.4440/2016 αρ. 4 παρ. 1

προβλέπονταν εκ' της νομοθεσίας, όπως αποτυπώθηκε στην υπ' αριθμ.58/11-01-2017 επιστολή της Κ.Ε.Δ.Ε., προς τον Υπουργό Διοικητικής Ανασυγκρότησης. Ως εκ' τούτου προβλέφθηκε με σχετική εγκύκλιο, κατ' εξαίρεση για τους Ο.Τ.Α. Α' και Β' βαθμού, ότι μπορούν να αποστείλουν τα αιτήματά τους, για τις θέσεις προς πλήρωση με μετάταξη ή τις ανάγκες για απόσπαση, σύμφωνα με τους ισχύοντες Οργανισμούς Εσωτερικής Υπηρεσίας, χωρίς να απαιτείται η προηγούμενη αξιολόγηση των δομών τους¹⁸⁴.

Το ψηφιακό οργανόγραμμα, είναι μία βάση δεδομένων, που τηρείται σε κεντρικό ιστότοπο, την διαχειριστική ευθύνη του οποίου έχει το Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης σε συνεργασία με το Υπουργείο Οικονομικών και περιλαμβάνει όλους τους υπαγόμενους στην κινητικότητα φορείς,. Τα στοιχεία που αποτυπώνονται στο οργανόγραμμα είναι, η διάρθρωση των φορέων σε οργανικές μονάδες με ιεραρχική σειρά, οι υπηρετούντες υπάλληλοι σε κάθε υπηρεσιακή μονάδα και τα αντίστοιχα περιγράμματα θέσεων εργασίας τους. Τα στοιχεία που εμπεριέχει το ψηφιακό οργανόγραμμα, καταχωρούνται από τις υπηρεσίες διοικητικών υπηρεσιών, μέσω πιστοποιημένων χρηστών. Επίσης, οι πιστοποιημένοι-αρμόδιοι χρήστες, οφείλουν αμελλητί να καταχωρούν στο ψηφιακό οργανόγραμμα, κάθε είδους αλλαγή που αφορά τόσο την δομή του φορέα, όσο και των υπηρετούντων υπαλλήλων. (άρθρο 16 του Ν.4440/2016).

Που καταχωρείται το ψηφιακό οργανόγραμμα και τα περιγράμματα θέσεων, μα φυσικά στην σχετική ειδική εφαρμογή, η οποία έχει ενταχθεί στο Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού του Ελληνικού Δημοσίου, στην ιστοσελίδα <https://hr.apografι.gov.gr>. Η ιστοσελίδα της απογραφής, δημιουργήθηκε με σκοπό την καταγραφή των δημοσίων υπαλλήλων, σε μια κεντρική ηλεκτρονική βάση δεδομένων. Οι πιστοποιημένοι χρήστες των φορέων, όφειλαν στην διαρκή ενημέρωση της, με τους διορισμούς τακτικού προσωπικού, προσλήψεων έκτακτου προσωπικού με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, των μετατάξεων, των αποσπάσεων, των αποχωρήσεων του προσωπικού για οποιονδήποτε λόγο (συνταξιοδοτικούς ή θανάτου) και των απολύσεων, με άλλα λόγια τις εισροές και εκροές του ανθρώπινου δυναμικού τους. Τα αρμόδια Υπουργεία, είχαν εικόνα σε πραγματικό χρόνο του αριθμού των υπηρετούντων δημοσίων υπαλλήλων ανά φορέα

¹⁸⁴ Η αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/76/οικ.28554/1-9-2017 εγκύκλιος του Υπουργείου Διοικητικής Ανασυγκρότησης (ΑΔΑ: Ψ2Τ6465ΧΘΨ-8Ρ8)

και την δυνατότητα άσκησης μισθολογικής πολιτικής, με σκοπό την περικοπή δημοσίων δαπανών.

Η ιστοσελίδα της απογραφής αποδείχτηκε αξιόπιστο εργαλείο για την Κεντρική Διοίκηση, ως εκ' τούτου την επεκτείνει ηλεκτρονικά, με την υποχρέωση των φορέων να καταχωρήσουν σ' αυτήν, το ψηφιακό οργανόγραμμα και τα περιγράμματα των θέσεων εργασίας, με αποτέλεσμα :

α) να έχει στατιστικά στοιχεία, των μετατάξεων και αποσπάσεων, που διενεργούνται από τους φορείς, στα πλαίσια του Ε.Σ.Κ.,

β) η ψηφιοποίηση του οργανισμού εσωτερικής υπηρεσίας (ψηφιακό οργανόγραμμα) εκάστου φορέα, αποτυπώνει την πλήρη εικόνα του, δηλαδή την διάρθρωση των υπηρεσιών του (ιεραρχική δομή του οργανισμού), τον αριθμό των υπαλλήλων που υπηρετεί ανά οργανική μονάδα (τμήματα και Διεύθυνση), τον κλάδο τους, την σχέση εργασίας (μόνιμοι ή ΙΔΑΧ), το είδος της θέσης (οργανική ή προσωποπαγής), τις θέσεις ευθύνης, τις κενές οργανικές θέσεις που διαθέτει προς πλήρωση ανά κλάδο και υπηρεσία και

γ) η δημιουργία των περιγραμμάτων θέσεων εργασίας, αποτυπώνει για έκαστη θέση (κενή ή καλυμμένη) τον κλάδο, την κατηγορία, τα τυπικά και πρόσθετα προσόντα και το σύνολο των καθηκόντων της. Με άλλα λόγια το περίγραμμα της θέσης, είναι η ταυτότητα της και διασφαλίζει ότι ο υπάλληλος διαθέτει τα προσόντα της θέσης, που επιθυμεί να καταλάβει, με την μετάταξή του.

Σε συνέχεια των ανωτέρω, απαρέγκλιτη προϋπόθεση, για την συμμετοχή των φορέων υποδοχής στο Ε.Σ.Κ. από 01-01-2020, είναι η ανάρτηση του ψηφιακού οργανογράμματος τους, όπως προβλέπεται στο άρθρο 4 του Ν.4440/2016. Ειδικότερα ισχύει ότι, δεν εγκρίνεται κανένα αίτημα για μετάταξη ή απόσπαση, εάν δεν έχει αναρτηθεί η κενή οργανική θέση προκειμένου για μετάταξη ή το ψηφιακό οργανόγραμμα του φορέα, εφόσον πρόκειται για απόσπαση, ενώ κάθε αντίθετη σχετική, γενική ή ειδική διάταξη καταργείται¹⁸⁵.

Κλείνοντας, διαπιστώνεται ο συσχετισμός, του Ε.Σ.Κ. που αφορά την κάλυψη κενών οργανικών θέσεων με μετάταξη, με την έγκριση οποιουδήποτε αιτήματος πρόσληψης των φορέων για τους εξής λόγους. Ο πρώτος λόγος, είναι ότι στις ανωτέρω περιπτώσεις από 01-01-2020, απαιτείται η ανάρτηση της κενής οργανικής

¹⁸⁵ Ν.4674/2020 αρ. 41 (ΦΕΚ 53/τ.Α')

θέσης στο ψηφιακό οργανόγραμμα¹⁸⁶. Ο δεύτερος λόγος είναι ότι οι Φορείς υποδοχής που συμμετέχουν στην κινητικότητα και δεν ολοκληρώνουν τις διαδικασίες επιλογής και έκδοσης της απόφασης μετάταξης, για θέσεις κατά κλάδο / ειδικότητα για τις οποίες υπάρχει υποψήφιος που πληροί τα απαιτούμενα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, δεν έχουν τη δυνατότητα υποβολής αιτήματος προσλήψεων στο πλαίσιο του ετήσιου προγραμματισμού του άρθρου 51 του Ν.4622/2019, όπως ισχύει, για τις ως άνω προκηρυχθείσες οργανικές θέσεις¹⁸⁷.

4.4 Προϋποθέσεις συμμετοχής των υπαλλήλων

Οι υπάλληλοι, που υπάγονται στους φορείς που μετέχουν στο Ε.Σ.Κ., προκειμένου να υποβάλουν αίτηση κινητικότητας βάση του Ν.4440/2016, θα πρέπει να πληρούν τις προϋποθέσεις των παρ.2 έως 5 του άρθρου 4 του ανωτέρω νόμου, όπως αντικαταστάθηκαν με τις παρ.1 του άρθρου 42 του Ν.4647/2019 (ΦΕΚ 204/τ.Α΄).

Οι ανωτέρω προϋποθέσεις, ισχύουν από 01-08-2017 καθόσον για τα αιτήματα κινητικότητας (μετάταξης ή απόσπασης) πριν την ανωτέρω ημερομηνία ήτοι έως 31-07-2017, η διαδικασία ολοκλήρωσης τους, υπάγεται στις προηγούμενες διατάξεις που ίσχυαν πριν την εφαρμογή του Ν.4440/2016¹⁸⁸ και αναφέρονται ακολούθως:

α) Οι υπάλληλοι να μην διανύουν την δοκιμαστική υπηρεσία δύο (2) ετών από τον διορισμό τους. Κατ' εξαίρεση, μπορούν να αποσπώνται ή να μετατάσσονται σε ΟΤΑ Α΄ και Β΄ Βαθμού και τα νομικά πρόσωπα αυτών, πριν την συμπλήρωση της διετούς δοκιμαστικής υπηρεσίας τους, οι υπάλληλοι που διορίστηκαν, βάση των πινάκων διοριστέων που δημοσιεύτηκαν σε ΦΕΚ από 01-01-2009 έως 31-12-2015 ή που διορίστηκαν με απόφαση του Α.Σ.Ε.Π. προς αναπλήρωση των υποψηφίων προς διορισμό, που περιλαμβάνονταν στους ως άνω πίνακες. Η διετής δοκιμαστική υπηρεσία ή τυχόν χρόνος αυτής που υπολείπεται, διανύεται στην υπηρεσία υποδοχής¹⁸⁹.

β) Οι υπάλληλοι να έχουν συμπληρώσει τον απαιτούμενο χρόνο παραμονής τους στην υπηρεσία, στην περίπτωση κατά την οποία ο διορισμός τους μοριοδοτήθηκε λόγω εντοπιότητας. Ειδικότερα, εάν προβλέπεται με τον διορισμό τους, η υποχρεωτική παραμονή τους σε νησί, νομό ή παραμεθόριο περιοχή, μπορούν να συμμετέχουν στο Ε.Σ.Κ., για μετάταξη ή απόσπαση σε υπηρεσίες εντός των ορίων

¹⁸⁶ Ν.4590/2019 αρ. 2 παρ. 1 και Ν.4622/2019 αρ. 51 παρ. 4

¹⁸⁷ Ν. 4674/2020 αρ. 42 παρ.8 σε αντικ. του Ν.4440/2016 αρ.6

¹⁸⁸ Ν.4440/2016 αρ. 18 παρ. 1 όπως τροποπ. με τον Ν.4472/2017 αρ. 100 παρ. 2

¹⁸⁹ Ν.4483/2017 αρ. 81 παρ. 2 (ΦΕΚ 107/τ.Α΄)

της περιοχής που υφίσταται η δέσμευση, εφόσον έχουν συμπληρώσει το ήμισυ του υποχρεωτικού χρόνου παραμονής. Σ' ότι αφορά υπάλληλο, ο οποίος οφείλει σε υποχρεωτική παραμονή λόγω εντοπιότητας, επιτρέπεται η μετάταξη ή απόσπασή του σε υπηρεσία άλλης περιοχής, για λόγους συνυπηρέτησης εφόσον έχει συμπληρώσει το ήμισυ του υποχρεωτικού χρόνου παραμονής.

γ) Οι υπάλληλοι, να έχουν συμπληρώσει δύο (2) έτη α) από προηγούμενη μετάταξη, για την διενέργεια νέας μετάταξης ή απόσπασης και β) από προηγούμενη απόσπαση για την διενέργεια νέα απόσπασης. Η εξαίρεση της συμπλήρωσης της ως άνω διετίας, ισχύει για όσους μετατάσσονται ή αποσπώνται σε υπηρεσία ορεινού νησιωτικού Ο.Τ.Α. Α' βαθμού και απομακρυσμένης παραμεθόριας περιοχής, όσους μετατάσσονται με αμοιβαία, όσους αποσπώνται για συνυπηρέτηση ή για λόγους υγείας.

δ) Υπάλληλος του οικείου φορέα, δύναται να καταλάβει κενή οργανική θέση ανώτερης κατηγορίας, εφόσον κατέχει τα τυπικά προσόντα της θέσης, για την οποία αιτείται την μετάταξη ενώ δε τυγχάνουν εφαρμογής οι διατάξεις του υπαλληλικού κώδικα και του κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων ή άλλες αντίστοιχες διατάξεις, περί μετάταξης σε ανώτερη κατηγορία. Στους Ο.Τ.Α. Α' Βαθμού, εξακολουθούν να ισχύουν οι διατάξεις του άρθρου 76 «Μετάταξη σε ανώτερη κατηγορία» του Ν.3584/2007 και του άρθρου 17 «περί σύντμησης οκταετίας» του Ν.4440/2016, για τις μετατάξεις σε κλάδο ανώτερης κατηγορίας.

ε) Οι υπάλληλοι που έχουν διοριστεί ή μεταταχθεί πριν από την έναρξη ισχύος του παρόντος σε υπηρεσίες απομακρυσμένων-παραμεθόριων περιοχών με δέσμευση δεκαετούς παραμονής και έχουν συμπληρώσει τουλάχιστον επτά (7) έτη υποχρεωτικής παραμονής, έχουν επίσης δικαίωμα συμμετοχής.

4.5 Γενικές προϋποθέσεις

Γενικές προϋποθέσεις συμμετοχής των υπαλλήλων στο Ε.Σ.Κ. είναι οι εξής:

α) Για τη διενέργεια μετάταξης ή απόσπασης, το ποσοστό κάλυψης των θέσεων στο φορέα προέλευσης του κλάδου στον οποίο ανήκει ο υπάλληλος, κατά την καταληκτική ημερομηνία υποβολής των αιτήσεων για τη διαδικασία επιλογής αλλά και κατά το χρόνο έκδοσης της απόφασης, πρέπει να ανέρχεται σε ποσοστό

τουλάχιστον εξήντα πέντε τοις εκατό (65%) επί του συνόλου των οργανικών θέσεων του εν λόγω κλάδου¹⁹⁰.

Ακόμη, για τον υπολογισμό του ως άνω ποσοστού, λαμβάνεται υπόψη το πραγματικά υπηρετούν προσωπικό, στο οποίο δεν συμπεριλαμβάνονται, οι υπάλληλοι που απουσιάζουν με μακροχρόνια άδεια, όπως άνευ αποδοχών, υπηρεσιακής εκπαίδευσης, μακροχρόνια αναρρωτική άδεια, άδεια μητρότητας-ανατροφής, όσοι υπάλληλοι που τελούν σε διαθεσιμότητα λόγω ασθένειας ή σε αργία ή τους έχει επιβληθεί προσωρινή παύση άνω των έξι μηνών ή είναι αποσπασμένοι σε άλλον φορέα. Σκοπός της δεσμευτικής αυτής παραμέτρου, είναι να μην υποστελεχωθεί ο φορέας προέλευσης των προς μετάταξη υπαλλήλων, σε βαθμό που να μην δύναται να λειτουργήσει¹⁹¹.

Σύμφωνα με τα ανωτέρω, το ποσοστό κάλυψης του κλάδου, πρέπει να υπερβαίνει το εν τοις πράγμασι εξήντα πέντε τοις εκατό (65%) επί του συνόλου των θέσεων του κλάδου, που προβλέπονται στον Ο.Ε.Υ. ενώ η υπηρεσία (φορέας προέλευσης, του προς μετάταξη υπαλλήλου), οφείλει να ελέγχει την ως άνω προϋπόθεση, σε δύο στάδια, τόσο κατά την καταληκτική ημερομηνία υποβολής της αίτησης του υπαλλήλου, όσο και κατά τον χρόνο έκδοσης της πράξης μετάταξης ή απόσπασης από τον φορέα υποδοχής, έτσι ώστε να εξασφαλίζεται αφενός η εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος και αφετέρου το δικαίωμα του ενδιαφερόμενου για απόσπαση ή μετάταξη¹⁹².

Ακόμη, σ ότι αφορά τον υπολογισμό του ποσοστού κάλυψης εξήντα πέντε τοις εκατό κατά τον χρόνο έκδοσης της απόφασης, η υπηρεσία προέλευσης, πρέπει να λάβει υπόψη της, τυχόν υποψηφίους του ίδιου κλάδου που μετέχουν στην κινητικότητα, διότι ενδέχεται το ποσοστό κάλυψης του εξήντα πέντε τοις εκατό να είναι οριακό, κατά την κρίσιμη ημερομηνία, της έκδοσης της απόφασης μετάταξης, με αποτέλεσμα κάποιος εκ' των υποψηφίων να μείνει εκτός της κινητικότητας¹⁹³. Στην περίπτωση που δεν πληρούται η ως άνω προϋπόθεση για το σύνολο των προς μετακίνηση υποψηφίων, τότε συντελείται η σύγκριση αυτών και προηγούνται όσοι έχουν διανύσει εν τοις πράγμασι μεγαλύτερο χρόνο υπηρεσίας στον φορέα, ενώ στην περίπτωση που έχουν διανύσει τον ίδιο χρόνο υπηρεσίας, ο φορέας διορισμού

¹⁹⁰ Ν.4440/2016 αρ. 4 παρ. 4 όπως τροπ. με τον Ν.4647/2019 αρ. 42 παρ. 1 & ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/102/οικ./43867/27-12-2017 Υπ. Διοικητικής Ανασυγκρότησης

¹⁹¹ ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/430/οικ.2631/17-01-2020 ΥΠ.ΕΣ.

¹⁹² ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/430/οικ.2631/17-01-2020 ΥΠ.ΕΣ.

¹⁹³ ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/521/οικ.10972/27-05-2020 ΥΠ.ΕΣ.

(προέλευσης), αποφασίζει τον υπάλληλο που δύναται να μετακινηθεί ύστερα από εκτίμηση των υπηρεσιακών αναγκών του και αιτιολογώντας σε κάθε περίπτωση την απόφαση του αυτή¹⁹⁴.

Όσον αφορά τις υπηρεσίες που εδρεύουν εν όλω ή εν μέρει σε νησιωτικές περιοχές, ο υπολογισμός του προβλεπόμενου ποσοστού, υπολογίζεται βάσει της οικείας απόφασης κατανομής θέσεων και της τοποθέτησης των υπαλλήλων στην έδρα της υπηρεσίας, στην οποία έχει τοποθετηθεί ο υπάλληλος, ο οποίος μετέχει στην κινητικότητα, για την κατηγορία και κλάδο του οποίου πραγματοποιείται ο υπολογισμός¹⁹⁵.

Ο έλεγχος της κάλυψης του ποσοστού του 65% επί των οργανικών θέσεων εξαιρείται στην περίπτωση που μετατάσσονται ή αποσπώνται υπάλληλοι για λόγους υγείας καθώς θεωρείται μια διακριτή διαδικασία και δεν καλύπτονται μέσω αυτής οι προκηρυσσόμενες θέσεις για μετάταξη του Ε.Σ.Κ.¹⁹⁶.

β) ζητείται η γνώμη του αρμοδίου προς διορισμού οργάνου στην περίπτωση μετάταξης υπαλλήλων Ο.Τ.Α. Α΄ βαθμού¹⁹⁷.

γ) απαιτείται η σύμφωνη γνώμη του αρμοδίου προς διορισμού οργάνου, στην περίπτωση μετάταξης υπαλλήλων των Τεχνικών Υπηρεσιών Ο.Τ.Α. Α΄ βαθμού και Β΄ βαθμού και των Υπηρεσιών Δόμησης (Πολεοδομιών) των ΟΤΑ Α΄ Βαθμού. Η ρύθμιση αυτή κρίθηκε επιβεβλημένη, λόγω του επιβαρυνμένου όγκου αρμοδιοτήτων των ανωτέρω υπηρεσιών και τυχόν αποχώρηση του προσωπικού τους, θα καθιστούσε δυσχερή την εύρυθμη λειτουργία τους¹⁹⁸.

δ) ο αιτών την κινητικότητα, να μη είναι ο μοναδικός υπάλληλος που υπηρετεί στον οικείο κλάδο, ανεξάρτητα εάν στο οργανισμό εσωτερικής υπηρεσίας προβλέπονται σ΄ αυτόν, περισσότερες από μία θέσεις. Ο έλεγχος της προϋπόθεσης, αυτής διενεργείται τόσο κατά την καταληκτική ημερομηνία υποβολής του αιτήματος μετάταξης ή απόσπασης όσο και κατά τον χρόνο έκδοσης της σχετικής πράξης από τον φορέα υποδοχής¹⁹⁹. Η προϋπόθεση της μοναδικότητας υπαλλήλου στον κλάδο, δεν ισχύει στην περίπτωση που μετατάσσονται ή αποσπώνται υπάλληλοι για λόγους υγείας,

¹⁹⁴ Ν.4440/2016 παρ. 4 όπως προστ. με τον Ν. 4781/2021 αρ. 490 παρ. 1

¹⁹⁵ Ν.4440/2016 παρ. 4 όπως προστ. με τον Ν. 4674/2020 αρ. 44 παρ. 8

¹⁹⁶ ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/521/οικ.10972/27-05-2020 ΥΠ.ΕΣ.

¹⁹⁷ Ν.4440/2016 αρ. 4 παρ. 4 όπως αντικ. με τον Ν.4647/2019 αρ. 42 παρ. 1

¹⁹⁸ Ν.4440/2016 αρ. 4 παρ. 4 όπως προστ. με τον Ν.4635/2019 αρ. 229 παρ. 7 και τροπ. με τον Ν.4647/2019 αρ. 42 παρ. 1

¹⁹⁹ Ν.4440/2016 αρ. 4 παρ. 4 όπως αντικ. με τον Ν.4647/2019 αρ. 42 παρ.1

όπως ισχύει και στην περίπτωση ελέγχου του ποσοστού κάλυψης των θέσεων σε ποσοστό τουλάχιστον του 65% ως ανωτέρω²⁰⁰.

ε) Απαγορεύεται να αποσπαστεί υπάλληλος, ο οποίος ύστερα από κρίση του αρμοδίου υπηρεσιακού συμβουλίου και απόφαση του αρμοδίου προς διορισμό οργάνου έχει τοποθετεί προϊστάμενος υπηρεσιακής μονάδας, εκτός και αν γίνει δεκτή η αίτηση παραιτήσεως του από τα εν' λόγω καθήκοντα²⁰¹.

4.6 Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας

Την εύρυθμη λειτουργία του ΕΣΚ διασφαλίζει η Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας του Υπουργείου Εσωτερικών, η οποία συστάθηκε για τον σκοπό αυτό.

Η ανωτέρω επιτροπή λαμβάνει υπόψη το αναρτημένο ψηφιακό οργανόγραμμα έκαστου φορέα και βάση αυτού συντονίζει και επιβλέπει την εφαρμογή του ΕΣΚ. Ακόμη είναι υπεύθυνη για την αξιολόγηση των αιτημάτων της κινητικότητας από τους φορείς, τα οποία αφορούν την κάλυψη κενών οργανικών θέσεων με μετάταξη καθώς επίσης και την αξιολόγηση επιτακτικών και επειγουσών υπηρεσιακών αναγκών, για την διενέργεια αποσπάσεων.

Επίσης, γνωμοδοτεί για τα αιτήματα υπαλλήλων που αφορούν την συνυπηρέτηση, την απόσπαση ή μετάταξη για αποδεδειγμένα ιδιαίτερα σοβαρούς λόγους υγείας και για την ανακατανομή του προσωπικού σε υπηρεσίες του Δημοσίου μετά από αναδιάρθρωση υπηρεσιών, συγχώνευση φορέων ή μεταβολή του ιδιοκτησιακού καθεστώτος των φορέων και εν γένει για ζητήματα σχετικά με την πολιτική κινητικότητας και τη στελέχωση του Δημοσίου. Επιπλέον, η Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας αποφασίζει για τη μετάταξη υπαλλήλων στον κλάδο ΠΕ Επιτελικών Στελεχών της Διοίκησης²⁰².

Η Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας είναι επταμελής και αποτελείται από τους εξής:

(α) έναν (1) Αντιπρόεδρο του ΑΣΕΠ ως Πρόεδρο που υποδεικνύεται από τον Πρόεδρο του ΑΣΕΠ με τον αναπληρωτή του,

(β) ένα (1) μέλος του ΑΣΕΠ που υποδεικνύεται από τον Πρόεδρο του ΑΣΕΠ με τον αναπληρωτή του,

²⁰⁰ ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/521/οικ.10972/27-05-2020 ΥΠ.ΕΣ.

²⁰¹ Ν.4674/2020 αρ. 44 παρ. 5

²⁰² Ν.4440/2016 αρ. 5 παρ. 1 όπως τροποπ. με τον Ν.4622/2019 αρ. 108

- (γ) έναν (1) νομικό σύμβουλο του ΝΣΚ που ορίζεται από τον Πρόεδρο του ΝΣΚ με τον αναπληρωτή του,
- (δ) τον αρμόδιο για θέματα ανθρωπίνου δυναμικού δημόσιου τομέα Γενικό Γραμματέα με αναπληρωτή του έναν (1) Προϊστάμενο Γενικής Διεύθυνσης του οικείου Υπουργείου,
- (ε) τον αρμόδιο για θέματα προϋπολογισμού Γενικό Γραμματέα, με αναπληρωτή του έναν (1) Προϊστάμενο Γενικής Διεύθυνσης του οικείου Υπουργείου,
- (στ) τον Προϊστάμενο της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρωπίνου Δυναμικού Δημόσιου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών, με αναπληρωτή του τον Προϊστάμενο της Διεύθυνσης Διαχείρισης Ανθρωπίνου Δυναμικού,
- (ζ) τον Προϊστάμενο της Διεύθυνσης Προσωπικού της Τοπικής Αυτοδιοίκησης του Υπουργείου Εσωτερικών, με αναπληρωτή του έναν (1) Προϊστάμενο της οικείας Διεύθυνσης.

Στην Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας συμμετέχουν ως παρατηρητές, χωρίς δικαίωμα ψήφου, ένας (1) εκπρόσωπος της Α.Δ.Ε.ΔΥ. και ένας (1) εκπρόσωπος της Κ.Ε.Δ.Ε., εκτός των περιπτώσεων μετατάξεων της παραγράφου 4, όπου συμμετέχουν ως παρατηρητές, χωρίς δικαίωμα ψήφου, ένας (1) εκπρόσωπος της Α.Δ.Ε.ΔΥ²⁰³.

Τα μέλη της Κεντρικής Επιτροπής Κινητικότητας ορίζονται για θητεία τριών (3) ετών με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, η οποία δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Η Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας συνεπικουρείται στο έργο της από τη Γενική Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού Δημόσιου Τομέα και υποστηρίζεται από γραμματεία, της οποίας η οργάνωση, η στελέχωση και κάθε άλλο αναγκαίο για τη λειτουργία της θέμα καθορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών²⁰⁴.

Ειδικώς για τις αποφάσεις μετάταξης υπαλλήλων στον κλάδο ΠΕ Επιτελικών Στελεχών της Διοίκησης, η σύνθεση της Κεντρικής Επιτροπής Κινητικότητας τροποποιείται ως εξής: το υπό στοιχείο (ζ) μέλος αντικαθίσταται από τον Πρόεδρο του ΕΚΔΔΑ με αναπληρωτή του έναν (1) Διευθυντή Εκπαιδευτικής Μονάδας του ΕΚΔΔΑ²⁰⁵.

²⁰³ Ν.4440/2016 αρ. 5 παρ. 2 όπως τροποπ. με τον Ν.4635/2019 αρ. 175

²⁰⁴ Ν.4440/2016 αρ. 5 παρ. 3 όπως προστ. με τον Ν.4622/2019 αρ. 108

²⁰⁵ Ν.4440/2016 αρ. 5 παρ. 4 όπως προστ. με τον Ν.4622/2019 αρ. 108

4.7 Διαδικασίες κινητικότητας

4.7.1 Κύκλοι Κινητικότητας

Το πρόγραμμα κινητικότητας, διενεργείται σε δύο κύκλους κατ' έτος και αφορά στην κάλυψη κενών θέσεων με μετάταξη και στην κάλυψη προσωρινών αναγκών με απόσπαση²⁰⁶.

Ο πρώτος κύκλος κινητικότητας ενεργοποιείται το δεύτερο δεκαπενθήμερο του Ιανουαρίου κάθε έτους και ολοκληρώνεται έως 15 Μαΐου ίδιου έτους. Ο δεύτερος κύκλος κινητικότητας ενεργοποιείται το πρώτο δεκαήμερο του Οκτωβρίου του ίδιου ημερολογιακού έτους με τον πρώτο κύκλο κινητικότητας και ολοκληρώνεται μέχρι τις 31 Ιανουαρίου του επόμενου έτους. Οι ταχθείσες ημερομηνίες είναι υποχρεωτικές για τους φορείς.

Ο δεύτερος κύκλος κινητικότητας, διενεργείται αποκλειστικά για τους φορείς οι οποίοι δεν πλήρωσαν τις προκηρυσσόμενες κενές θέσεις με μετάταξη στον πρώτο κύκλο κινητικότητας, για λόγους που ανάγονται στην έλλειψη συμμετοχής ή στην μη καταλληλότητα των υποψήφιων για τις θέσεις και δεν ικανοποιηθήκαν τα αιτήματα προσλήψεων τους, στα πλαίσια του ετήσιου προγραμματισμού προσλήψεων του άρθρου 41 του Ν.4622/2019. Οι υποψήφιοι φορείς του δεύτερου κύκλου κινητικότητας, για να γίνει παραδεκτό το αίτημα συμμετοχής τους, πρέπει πρωτίστως να αποδείξουν και να τεκμηριώσουν βάσει στοιχείων, ότι οι διαδικασίες μετάταξης του πρώτου κύκλου, κατέστησαν ατελέσφορες. Στοιχεία νομιμότητας της συμμετοχής, είναι επί παραδείγματι τα πρακτικά αξιολόγησης των υποψηφίων από την επιτροπή, αριθμητικά στοιχεία υποψηφίων ανά θέση και κάθε άλλο στοιχείο κατά την κρίση του φορέα²⁰⁷.

4.7.2 Διαδικασία διενέργειας κύκλων κινητικότητας

Η διαδικασία του κύκλου κινητικότητας, εμπεριέχει εμπλεκόμενους φορείς και προθεσμίες περάτωσης εργασιών έκαστου φορέα, ως εκ' τούτου καθίσταται αναγκαία, η συνεργασία και ο συντονισμός τους.

Τα βήματα που ακολουθούνται κατά την διαδικασία διεξαγωγής του πρώτου κύκλου κινητικότητας είναι τα εξής:

²⁰⁶ Ν.4440/2016 αρ. 6 παρ. 1 όπως τροποπ. με τον Ν.4674/2020 αρ. 42

²⁰⁷ Ν.4440/2016 αρ. 6 παρ. 9 όπως προστ. με τον Ν.4674/2020 αρ. 42 & ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/521/οικ.10972/27-05-2020 ΥΠ.ΕΣ.

α) Οι φορείς που εντάσσονται σε κύκλο κινητικότητας, έχουν αναρτήσει το ψηφιακό οργανόγραμμά τους και τις κενές θέσεις οι οποίες συνοδεύονται από τα περιγράμματα θέσεων εργασίας²⁰⁸.

β) Το Υπουργείο Εσωτερικών εκδίδει έως 10 Ιανουαρίου κάθε έτους, εγκύκλιο με την οποία σηματοδοτεί την έναρξη του πρώτου κύκλου, με την αποστολή αιτημάτων των φορέων, για την πλήρωση κενών θέσεων με μετάταξη και στην κάλυψη προσωρινών αναγκών με απόσπαση.

γ) Το δεύτερο δεκαπενθήμερο του Ιανουαρίου του ίδιου έτους και το αργότερο έως 10 Φεβρουαρίου, τα αρμόδια όργανα αποστέλλουν τα αιτήματα των φορέων, μέσω σχετικής πλατφόρμας, στην Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας.

Αρμόδιο όργανο, για τις υπηρεσίες τις αρμοδιότητας του και για τους ΟΤΑ Α' και Β' Βαθμού της χωρικής αρμοδιότητας του, είναι ο Συντονιστής της Αποκεντρωμένης Διοίκησης²⁰⁹.

Εξυπακούεται ότι για την έγκαιρη καταχώριση στην ηλεκτρονική πλατφόρμα των σχετικών αιτημάτων κινητικότητας, θα πρέπει οι ΟΤΑ να έχουν αποστείλει εγκαίρως τα αιτήματά τους στον οικείο Συντονιστή της Αποκεντρωμένης Διοίκησης.

Τα αιτήματα θα πρέπει:

- να συνοδεύονται από έκθεση αναφορικά με το υπηρετούν προσωπικό, τις εκτιμώμενες αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδοτήσεων (αυτοδίκαιων αποχωρήσεων), καθώς και τις τυχόν τρέχουσες διαδικασίες προσλήψεων²¹⁰
- να αναφέρουν το σύνολο των προβλεπόμενων οργανικών θέσεων συμπεριλαμβανομένων των προσωποπαγών για τον κλάδο/ειδικότητα που αφορά το αίτημα, καθώς και το σύνολο των κενών θέσεων στον αιτούμενο κλάδο/ειδικότητα κατά την ημερομηνία υποβολής του αιτήματος²¹¹.
- Να περιλαμβάνουν το οικείο περίγραμμα θέσης εργασίας²¹².
- Να περιλαμβάνουν τα απαιτούμενα τυχόν πρόσθετα τυπικά προσόντα πέραν των προβλεπόμενων στις διατάξεις του Π.Δ. 50/2001, τα οποία καθορίζονται από τις οικείες οργανικές διατάξεις ή τα ουσιαστικά προσόντα που απαιτούνται κατά περίπτωση²¹³.

²⁰⁸ Η αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/521/οικ.10972/27-5-2020 εγκύκλιος του ΥΠ.ΕΣ.

²⁰⁹ Η αριθ.ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/76/οικ.28554/1-9-2017 εγκύκλιος του Υπουργείου Διοικ. Ανασυγκρότησης

²¹⁰ Ν. 4440/2016 αρ. 6 παρ. 2 όπως τροπ. με τον Ν.4674/2020 αρ. 42

²¹¹ Ν. 4440/2016 αρ. 6 παρ. 3 όπως τροπ. με τον Ν.4674/2020 αρ. 42

²¹² Ν. 4440/2016 αρ. 6 παρ. 4 όπως προστ. με τον Ν.4674/2020 αρ. 42

²¹³ Ν. 4440/2016 αρ. 6 παρ. 4 όπως προστ. με τον Ν.4674/2020 αρ. 42

• Ειδικά για τα αιτήματα αποσπάσεων, θα πρέπει να είναι κατ' εξοχήν αιτιολογημένα, όσον αφορά την κάλυψη επειγουσών σοβαρών και πρόσκαιρων υπηρεσιακών αναγκών²¹⁴.

δ) Η Κεντρική επιτροπή Κινητικότητας έως τις 20 Φεβρουαρίου, αξιολογεί μόνο τα επαρκώς αιτιολογημένα αιτήματα και όσα εξ' αυτών πληρούν τις εκ' του νόμου προϋποθέσεις γίνονται παραδεκτά και κατόπιν τα εισάγει –δημοσιοποιεί, σε έναν ενιαίο πίνακα, ο οποίος εμπεριέχει τις προσφερόμενες-διαθέσιμες θέσεις και ανάγκες στο Δημόσιο, τον οποίο αναρτά σε ειδική ηλεκτρονική εφαρμογή στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εσωτερικών²¹⁵.

ε) Οι υπάλληλοι που επιθυμούν εντός δέκα ημερών από την ημερομηνία έναρξης υποβολής των αιτήσεων, εφόσον κατέχουν τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα της προς κάλυψη θέσης, υποβάλλουν ηλεκτρονική αίτηση, στην υπηρεσία υποδοχής. Οι υποψήφιοι μπορούν να υποβάλλουν αίτηση προτίμησης, για δέκα συνολικά θέσεις σε τρεις φορείς, κατ' ανώτατο όριο. Η υποβληθείσα αίτηση, επέχει θέση υπεύθυνης δήλωσης του άρθρου 8 του Ν.1599/1986 (Α' 75) και η ανακρίβεια των δηλούμενων στοιχείων επισύρει τις προβλεπόμενες ποινικές και πειθαρχικές κυρώσεις²¹⁶.

ζ) Ο φορέας προέλευσης, εντός δεκαπέντε ημερών, από την καταληκτική ημερομηνία υποβολής των αιτήσεων των υποψηφίων, οφείλει σε έλεγχο συνδρομής των προϋποθέσεων μετακίνησης βάση των άρθρων 2, 3 και 4 του Ν.4440/2016 όπως προστέθηκαν, τροποποιήθηκαν και ισχύουν²¹⁷.

η) Ο φορέας υποδοχής, εντός δεκαπέντε ημερών, από την καταληκτική ημερομηνία υποβολής των αιτήσεων μετακίνησης από τους υποψηφίους, προκειμένου να προβεί σε αξιολόγηση τους, συγκροτεί τις τριμελείς επιτροπές αξιολόγησης και ζητά βεβαίωση από την υπηρεσία προέλευσης, για την πλήρωση ή μη των προϋποθέσεων μετακίνησης. Ακόμη, στην περίπτωση που πληρούνται οι εκ' του νόμου προϋποθέσεις, δύναται να ζητά, πρόσθετα στοιχεία από τον υπηρεσιακό φάκελο του υποψηφίου υπαλλήλου, τα οποία κρίνει ότι είναι σημαντικά για την αξιολόγησή του, από την αρμόδια επιτροπή. Ως εκ τούτου, μπορεί να ζητήσει για την υποβοήθηση του έργου της επιτροπής πιστοποιητικό υπηρεσιακών μεταβολών του υπαλλήλου στο οποίο επιπροσθέτως να αναφέρονται τα εξής: η βαθμολογία (μέσο όρο) των

²¹⁴ Ν. 4440/2016 αρ. 6 παρ. 4 όπως προστ. με τον Ν.4674/2020 αρ. 42

²¹⁵ Ν.4440/2016 αρ. 6 παρ. 5 όπως προστ. με τον Ν.4674/2020 αρ. 42

²¹⁶ Η αριθμ.ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/660/οικ.22308/4-12-2020 εγκύκλιος του ΥΠ.ΕΣ.

²¹⁷ Ν.4440/2016 αρ. 4 προστ. με τον Ν.4531/2018 αρ.34 παρ.1 και τροπ. με τον Ν.4647/2019 αρ.42 παρ. 1

τελευταίων πέντε διαθέσιμων εκθέσεων αξιολόγησης, το αν εάν έχει επιβληθεί εις βάρους του πειθαρχική ποινή ή εκκρεμεί εις βάρους του ποινική δίωξη, τους τίτλους σπουδών του, τις τοποθετήσεις και μετακινήσεις του εντός του φορέα, τις αποφάσεις άσκησης καθηκόντων σε θέση ευθύνης εάν υπάρχουν²¹⁸.

θ) Ο φορέας υποδοχής, αξιολογεί τις αιτήσεις των υποψηφίων, έως την 31 Μαρτίου σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 7 «Διαδικασία αξιολόγησης υποψηφίων και έκδοση απόφασης»²¹⁹.

ι) Το αρμόδιο προς διορισμό όργανο (υπηρεσίας υποδοχής) έως της 15 Μαΐου, ολοκληρώνει την μετάταξη ή απόσπαση με την έκδοση απόφασης, ύστερα από θετική γνώμη του αρμοδίου τριμελούς οργάνου αξιολόγησης, δημοσιεύεται στο Φύλλο Εφημερίδος της Κυβερνήσεως και κατόπιν κοινοποιείται στον ενδιαφερόμενο και στην υπηρεσία προέλευσής του²²⁰.

Οι ανωτέρω προθεσμίες είναι δεσμευτικές, για τον λόγο αυτό, οφείλουν οι εμπλεκόμενοι φορείς, να διενεργούν χωρίς καθυστέρηση τις διαδικασίες της αρμοδιότητας τους, ενώ η μη ολοκλήρωση των διαδικασιών μετάταξης ή απόσπασης έως την 15^η Μαΐου, καθιστά την διαδικασία αυτοδίκαια ατελέσφορη. Δύναται να παρατείνεται η προθεσμία της 15^{ης} Μαΐου τελεσίδικα έως της 30 Ιουνίου, κατ' εξαίρεση για αποφάσεις μετάταξης ή απόσπασης, για τις οποίες έχει διατυπωθεί η σύμφωνη γνώμη του οργάνου αξιολόγησης και πληρούνται οι εκ' του νόμου λοιπές προϋποθέσεις²²¹.

Η διαδικασία του δευτέρου κύκλου κινητικότητας είναι ίδια με αυτή του πρώτου και η διαφορά έγκειται μόνο ως προς τις ημερομηνίες διεξαγωγής της. Ειδικότερα: α) ο πίνακας των προσφερομένων θέσεων και αναγκών στο Δημόσιο, δημοσιοποιείται από την κεντρική επιτροπή κινητικότητας, στην ειδική ηλεκτρονική εφαρμογή στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εσωτερικών έως τις 31 Οκτωβρίου κάθε έτους, β) τα αιτήματα των υποψηφίων αξιολογούνται από την τριμελή επιτροπή του φορέα υποδοχής έως 15 Δεκεμβρίου του ίδιου έτους και γ) το αργότερο έως 31 Ιανουαρίου του επόμενου έτους έχει εκδοθεί η πράξη μετάταξη από την υπηρεσία υποδοχής και δημοσιευτεί στο Φύλλο Εφημερίδος της Κυβερνήσεως. Από την κοινοποίηση του Φ.Ε.Κ. (ολοκλήρωση της μετάταξης) στον φορέα προέλευσης και

²¹⁸ Η αριθμ..ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/102/οικ.43867/2017 εγκ. του Υπουργείου Διοικητικής Ανασυγκρότησης

²¹⁹ Ν.4440/2016 αρ. 6 παρ. 6 όπως προστ. με τον Ν.4674/2020 αρ. 42

²²⁰ Ν.4440/2016 αρ. 6 παρ. 6 όπως προστ. με τον Ν.4674/2020 αρ. 42

²²¹ Ν.4440/2016 αρ. 6 παρ. 7 όπως προστ. με τον Ν.4674/2020 αρ. 42

στον ενδιαφερόμενο και το αργότερο σε ένα μήνα, ο μετατασσόμενος υπάλληλος οφείλει να παρουσιαστεί και να αναλάβει καθήκοντα στην νέα υπηρεσία του²²².

Δύναται να παρατείνεται μία μόνο φορά η προθεσμία της 31^{ης} Ιανουαρίου έως το τέλος Φεβρουαρίου, κατ' εξαίρεση για τις αποφάσεις μετάταξης ή απόσπασης, για τις οποίες έχει διατυπωθεί η σύμφωνη γνώμη της τριμελούς επιτροπής αξιολόγησης και πληρούνται οι εκ' του νόμου λοιπές προϋποθέσεις²²³.

4.7.3 Έλεγχος πλήρωσης προϋποθέσεων από τους Φορείς Προέλευσης

Οι φορείς προέλευσης εντός δέκα πέντε ημερών από την καταληκτική ημερομηνία υποβολής των αιτήσεων από τους υποψήφιους, για την κάλυψη κενών θέσεων με μετάταξη και αναγκών με απόσπαση, στο πλαίσιο ενεργού κύκλου κινητικότητας, οφείλουν στην ηλεκτρονική βεβαίωση συνδρομής ή μη, των προϋποθέσεων μετακίνησης βάση των άρθρων 2, 3 και 4 του Ν.4440/2016 όπως προστέθηκαν, τροποποιήθηκαν και ισχύουν.

Στην ιστοσελίδα της απογραφής υπάρχει ειδική σχετική εφαρμογή, η οποία ενημερώνεται από τους φορείς στον ως άνω προβλεπόμενο χρόνο, μέσω πιστοποιημένων χρηστών με ρόλο «Υπηρεσία Κινητικότητας Φορέα Προέλευσης».

Οι αρμόδιοι-πιστοποιημένοι χρήστες, έχουν πρόσβαση στις αιτήσεις των υποψηφίων που ανήκουν οργανικά στο φορέα τους και για κάθε μια αίτηση καλούνται να συμπληρώσουν τα πεδία «Έλεγχος Φορέα Προέλευσης» και «Παρατηρήσεις Ελέγχου Φορέα Προέλευσης».

Για τον έλεγχο της συνδρομής των προϋποθέσεων αυτών επιλέγεται το σχετικό πεδίο «Έλεγχος προϋποθέσεων μετακίνησης» και συμπληρώνονται αναλόγως τα αντίστοιχα πεδία και στο τέλος επιλέγεται το πεδίο «Ενημέρωση».

Το αποτέλεσμα του ελέγχου αποτυπώνεται στα πεδία «Αποτελέσματα», «Αιτιολογίες Απόρριψης» και «Παρατηρήσεις», αναλόγως των πεδίων που έχουν συμπληρωθεί κατά τον έλεγχο των προϋποθέσεων μετακίνησης. Το αποτέλεσμα του ελέγχου είναι προσβάσιμο τόσο από τον φορέα υποδοχής, εφόσον πληρούται η συνδρομή των προϋποθέσεων, όσο και από τον ίδιο τον αιτούντα.

Σε περίπτωση που, εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την καταληκτική ημερομηνία υποβολής των αιτήσεων, ο φορέας προέλευσης δεν βεβαιώσει την ως

²²² Ν.4440/2016 αρ. 6 παρ. 10 & 11 όπως προστ. με τον Ν.4674/2020 αρ. 42

²²³ Ν.4440/2016 αρ. 6 παρ. 12 όπως προστ. με τον Ν.4674/2020 αρ. 42

άνω ηλεκτρονική πλήρωση των προϋποθέσεων τότε δύνανται να ελέγχονται κατά τον χρόνο της αξιολόγησης των υποψηφίων και σε κάθε περίπτωση κατά τον χρόνο έκδοσης της πράξης απόσπασης ή μετάταξης του φορέα υποδοχής. Η διαδικασία της κινητικότητας εμπλέκει ταυτόχρονα τις οι υπηρεσίες προέλευσης και υποδοχής, οι οποίοι διασφαλίζουν από κοινού την νομιμότητα της διαδικασίας, ωστόσο μόνο ο φορέας προέλευσης, βεβαιώνει αρμοδίως ότι οι πληρούνται οι προϋποθέσεις, σε όλες τις φάσεις του ελέγχου²²⁴.

Συμπερασματικά και βάσει των ως άνω ισχυουσών διατάξεων, εφόσον δεν έχουν ελεγχθεί και βεβαιωθεί οι νόμιμες προϋποθέσεις από την υπηρεσία προέλευσης, το πρώτο δεκαπενθήμερο ύστερα από την λήξη της προθεσμίας υποβολής υποψηφιοτήτων, ούτε κατά την αξιολόγηση των υποψηφίων από την τριμελή επιτροπή, αλλά ούτε κατά τον χρόνο έκδοσης της πράξης απόσπασης ή μετάταξης, η εν λόγω διαδικασία δεν δύναται να ολοκληρωθεί, καθώς δεν τεκμαίρεται ότι πληρούνται οι προϋποθέσεις.

Τέλος προς την επίτευξη του σκοπού της διαδικασίας κινητικότητας, οι αρμόδιες Διευθύνσεις Προσωπικού, οφείλουν στον αμελλητί έλεγχο και βεβαίωση των προϋποθέσεων συμμετοχής των υπαλλήλων τους στο Ε.Σ.Κ. καθώς αφενός αποτελεί υπηρεσιακό τους καθήκον κατά δέσμια αρμοδιότητα, αλλά αφετέρου τυχόν καθυστέρηση δυσχεραίνει την ίδια τη διαδικασία της κινητικότητας²²⁵.

4.7.4 Έλεγχος αιτήσεων από τους Φορείς Υποδοχής

Τα αιτήματα των υποψηφίων ύστερα από τον πρώτο έλεγχο από την υπηρεσία προέλευσης και εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις, είναι διαθέσιμα προς αξιολόγηση από το αρμόδιο όργανο.

Στην ιστοσελίδα της απογραφής υπάρχει ειδική σχετική εφαρμογή, και οι φορείς υποδοχής και συγκεκριμένα οι πιστοποιημένοι χρήστες με ρόλο «Υπηρεσία Κινητικότητας Φορέα Υποδοχής» μπορούν να εξάγουν και να εκτυπώσουν τις αιτήσεις, προκειμένου αυτές να εξεταστούν από το τριμελές όργανο αξιολόγησης.

Όταν ολοκληρωθεί η αξιολόγηση των αιτήσεων, οι χρήστες με ρόλο «Υπηρεσία Κινητικότητας Φορέα Υποδοχής» θα πρέπει να ενημερώσουν τις αιτήσεις των υποψηφίων, στην σχετική εφαρμογή της κινητικότητας, σύμφωνα με τα αναφερόμενα στο σχετικό πρακτικό επιλογής, της τριμελούς επιτροπής αξιολόγησης.

²²⁴ Ν.4440/2016 αρ. 4 παρ. 5 όπως προστ. με τον Ν.4534/2018 αρ. 34 παρ. 1 και αντικ. με τον Ν.4647/2019 αρ. 42 παρ. 1 & συνδυασμό με ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/430/οικ.2631/17-01-2020 του ΥΠ.ΕΣ.

²²⁵ ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/430/οικ.2631/17-01-2020 του ΥΠ.ΕΣ.

Συνεπώς, θα μεταβούν στην εφαρμογή «Θέσεις Κινητικότητας» και για κάθε θέση θα επιλέξουν «Αιτήσεις». Εκεί θα δουν όλους τους υποψηφίους για κάθε θέση. Για κάθε υποψήφιο θα επιλέξουν «Ενημέρωση» και θα συμπληρώσουν το πεδίο «Αποδοχή» με «ΝΑΙ» ή «ΟΧΙ», ανάλογα με το εάν επιλέγεται ο υποψήφιος, τη σειρά κατάταξης για όσους έχουν «ΝΑΙ», τυχόν παρατηρήσεις και «Ενημέρωση». Ειδικότερα στο πεδίο παρατηρήσεις, θα αναφέρεται η έλλειψη πληροφόρησης για το αν ο επιλεγείς υπάλληλος αποδέχεται την θέση²²⁶.

Όταν δημοσιευθεί η πράξη μετάταξης ή εκδοθεί η πράξη απόσπασης, οι χρήστες με ρόλο «Υπηρεσία Κινητικότητας Φορέα Υποδοχής» θα μεταβούν στην «Ενημέρωση Θέσης» και θα ενημερώσουν το πεδίο «Κατάσταση Θέσης» με μία από τις παρακάτω τιμές:

- Έκλεισε με επιλογή υπαλλήλου: Στις Πληροφορίες Κατάστασης συμπληρώνεται ο ΑΦΜ του υπαλλήλου που επελέγη και το ΦΕΚ εάν πρόκειται για μετάταξη. Εάν πρόκειται για απόσπαση συμπληρώνεται με τα στοιχεία της σχετικής πράξης.

- Έκλεισε χωρίς επιλογή υπαλλήλου: σε αυτή την περίπτωση εμφανίζεται Αιτιολογία Κατάστασης, στην οποία θα επιλεγεί μία τιμή. Στις Πληροφορίες Κατάστασης συμπληρώνεται κάθε απαραίτητη απαιτούμενη πληροφορία που αιτιολογεί τη μη πλήρωση της θέσης μέσω του κύκλου της κινητικότητας βάσει των εμφανιζόμενων στο σχετικό πεδίο επιλογών (π.χ. δεν βεβαίωσε εμπροθέσμως ο φορέας προέλευσης την συνδρομή των απαιτούμενων προϋποθέσεων, κανένας υποψήφιος δεν κρίθηκε κατάλληλος, δεν επιθυμεί πλέον ο υποψήφιος, δεν επιθυμεί πλέον ο φορέας, ήδη είχε μετακινηθεί ο υποψήφιος σε άλλον φορέα, δεν υπάρχουν οι απαιτούμενες πιστώσεις, δεν συνεδρίασε το αρμόδιο όργανο αξιολόγησης, ανάκληση της αίτησης, αδυναμία του φορέα να ανταποκριθεί στο σύνολο των αιτήσεων, άλλο)²²⁷.

Για όσες θέσεις δεν υπεβλήθη καμία αίτηση, θα συμπληρωθεί στο σύστημα η ένδειξη «Χωρίς Αιτήσεις» και δεν χρειάζεται να γίνει καμία ενέργεια από τις Υπηρεσίες.

Μετά τη δημοσίευση των πράξεων μετάταξης, θα γίνει η διαδικασία μετακίνησης του υπαλλήλου μέσω της εφαρμογής του Μητρώου Ανθρώπινου

²²⁶ ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/716/οικ.2023/03-02-2021 του ΥΠ.ΕΣ.

²²⁷ ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/716/οικ.2023/03-02-2021 του ΥΠ.ΕΣ.

Δυναμικού Ελληνικού Δημοσίου και θα συνδεθεί ο ΑΦΜ του με τον κωδικό της θέσης στην οποία μετατάχθηκε. Στις περιπτώσεις Απόσπασης, ο φορέας οργανικής θέσης των υπαλλήλων θα συμπληρώσει στα στοιχεία της καρτέλας τους το πεδίο «Φορέας Απασχόλησης» με τον φορέα, στον οποίο έγινε η απόσπαση²²⁸.

²²⁸ ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/671/22908/18-12-2020 του ΥΠ.ΕΣ.

Κεφάλαιο 5 Αξιολόγηση υποψηφίων από το φορέα υποδοχής

5.1 Όργανο αξιολόγησης

Η αξιολόγηση των αιτημάτων των υποψηφίων προς μετακίνηση με μετάταξη ή απόσπαση, γίνεται αποκλειστικά από τον φορέα υποδοχής, ο οποίος για τον σκοπό αυτό συγκροτεί τριμελείς επιτροπή, εντός δέκα πέντε ημερών από την καταληκτική ημερομηνία υποβολής των αιτημάτων.

Η θητεία της τριμελούς επιτροπής αξιολόγησης διαρκεί έως την περάτωση των εργασιών της, που αφορούν τον κύκλο κινητικότητας, για τον οποίο έχει ορισθεί και δεν μπορεί να αλλάξει η σύνθεση της ή να καταργηθεί εφόσον έχει ήδη ξεκινήσει την διαδικασία αξιολόγησης των υποψηφίων²²⁹.

Ειδικότερα ο φορέας υποδοχής, εκδίδει την απόφαση συγκρότησης του οργάνου αξιολόγησης, η οποία αναρτάται στην ΔΙΑΥΓΕΙΑ όπως προβλέπεται με την περ. θ της παρ.3 του αρ. 76 του Ν.4727/2020 «3. Στο διαδίκτυο αναρτώνται: ... (θ) πράξεις συγκρότησης αμειβόμενων ή μη επιτροπών, ομάδων εργασίας, ομάδων έργου και συναφών οργάνων γνωμοδοτικής ή άλλης αρμοδιότητας, ανεξαρτήτως αν τα μέλη τους αμείβονται ή όχι,...»

Η τριμελής επιτροπή απαρτίζεται από Προϊσταμένους Γενικής Διεύθυνσης, Διεύθυνσης ή Τμήματος ή αντιστοίχου επιπέδου οργανικών μονάδων. Σε περίπτωση που δεν επαρκούν στον φορέα υποδοχής Προϊστάμενοι κατά τα προαναφερόμενα, μετέχουν Προϊστάμενοι από τον εποπτεύοντα φορέα, εφόσον υπάρχει στον νομό, όπου είναι η έδρα του φορέα υποδοχής, άλλως από άλλη υπηρεσία που εδρεύει στον ίδιο νομό²³⁰.

Στην ανωτέρω επιτροπή, παρίσταται ένας Προϊστάμενος οργανικής μονάδας και όχι απαραίτητα της προκυρησσόμενης θέσης ως ανωτέρω, ο οποίος έχει συμβουλευτικό ρόλο και συμμετέχει ακόμη ως παρατηρητής, ένας εκπρόσωπος του οικείου συλλόγου εργαζομένων²³¹. Τα εν' λόγω πρόσωπα που συμπληρώνουν, την τριμελή επιτροπή θα πρέπει να αναφέρονται στην απόφαση συγκρότησης της επιτροπής και να καλούνται στις συνεδριάσεις της, ώστε να εξασφαλίζεται η νομιμότητα της διαδικασίας αξιολόγησης και ως εκ τούτου η συμμετοχή τους, δεν βασίζεται στην διακριτική ευχέρεια της διοίκησης ή της επιτροπής²³².

²²⁹ Ν.4674/2020 αρ. 79 παρ. 2

²³⁰ Ν.4440/2016 αρ. 7 παρ. 1 όπως τροπ. με τον Ν.4590/2019 αρ. 44 παρ.4 και τον Ν.4674/2020 αρ. 43 παρ. 1

²³¹ Ν.4440/2016 αρ. 7 παρ. 2 όπως τροποπ. με τον Ν.4674/2020 αρ. 43 παρ.1

²³² Η αριθμ.ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/521/οικ.10972/27-5-2020 εγκύκλιος του ΥΠ.ΕΣ.

Ακόμη στην επιτροπή ορίζεται γραμματέας με την απόφαση συγκρότησής της και προτιμάται ο προϊστάμενος της Δ/σης προσωπικού, ο οποίος εξ' αρμοδιότητος έχει την διαχείριση των σχετικών υποβληθεισών αιτήσεων²³³.

Τέλος, είναι επιτρεπτή η συγκρότηση περισσότερων του ενός τριμελών οργάνων αξιολόγησης ανά φορέα και όχι ανά προκηρυσσόμενη θέση ως ίσχυε καθώς καθιστούσε την διαδικασία χρονοβόρα. Οι επιτροπές δύναται να συγκροτηθούν από τον φορέα υποδοχής βάσει της εκτίμησης των αναγκών τους και του πλήθους των αιτήσεων που έχουν υποβληθεί ή βάσει των κλάδων που αφορούν οι προς πλήρωση θέσεις ή βάσει της οργανωτικής διάρθρωσης του. Στην περίπτωση που συγκροτηθούν περισσότερα του ενός τριμελή όργανα αξιολόγησης ανά φορέα, θα πρέπει να καθορίζονται με σαφήνεια οι αρμοδιότητες εκάστου αυτών²³⁴.

5.2 Κριτήρια αξιολόγησης

Το αρμόδιο όργανο αξιολόγησης (τριμελής επιτροπή) προκειμένου να αξιολογήσει και να επιλέξει τον καταλληλότερο υποψήφιο για την προκηρυσσόμενη θέση, λαμβάνει υπόψη της την συνάφεια των τυπικών και ουσιαστικών προσόντων των υποψηφίων με την προς πλήρωση θέση και οφείλει στην συγκριτική τους αξιολόγηση. Τα τυπικά προσόντα των υποψηφίων αποδεικνύονται με τους τίτλους σπουδών που κατέχουν ενώ τα ουσιαστικά προσόντα αποδεικνύονται με κάθε πρόσφορο στοιχείο του υπηρεσιακού τους φακέλου, όπως είναι οι εκθέσεις αξιολόγησης, η εμπειρία που διαθέτουν στην άσκηση καθηκόντων σε αντίστοιχη με την προκηρυσσόμενη θέση και λοιπά²³⁵. Στο σημείο αυτό πρέπει να αναφέρουμε ότι οι αναρρωτικές άδειες των υποψηφίων υπαλλήλων, οι οποίες αποτελούν μέρος του προσωπικού τους μητρώου, δεν θα πρέπει να αποτελούν κριτήριο για την επιλογή τους από την επιτροπή, αφενός διότι δεν αναφέρεται ρητά στις διατάξεις του νόμου και αφετέρου το αρμόδιο όργανο οφείλει να αξιολογεί τους υποψηφίους και να αιτιολογεί την απόφαση του, με βάση της αρχές της ίσης μεταχείρισης των συμμετεχόντων στην απασχόληση και την εργασία²³⁶.

Η τριμελής επιτροπή, για τους υποψηφίους που πληρούν τις προϋποθέσεις συμμετοχής, ύστερα από τον σχετικό έλεγχο της υπηρεσίας προέλευσης της παρ. 5

²³³ Η αριθμ.ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/521/οικ.10972/27-5-2020 εγκύκλιος του ΥΠ.ΕΣ.

²³⁴ Η αριθμ.ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/521/οικ.10972/27-5-2020 εγκύκλιος του ΥΠ.ΕΣ.

²³⁵ Ν.4440/2016 αρ. 7 παρ. 3 όπως τροποπ. με τον Ν.4531/2018 αρ. 34 παρ.3 και τον Ν.4674/2020 αρ. 43 παρ. 1

²³⁶ Η αριθμ.ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/228/οικ.42818/16-11-2018 εγκύκλιος του Υπ. Διοικ. Ανασυγκρότησης

του άρθρου 4 του Ν.4440/2016 όπως ισχύει και εντός πέντε ημερών, εάν το κρίνουν απαραίτητο μπορούν να καλέσουν τους τρεις επικρατέστερους υποψηφίους σε συνέντευξη, άλλως συντάσσει χωρίς καθυστέρηση το πρακτικό επιλογής του. Το πρακτικό επιλογής, συντάσσει ο γραμματέας της επιτροπής, και αναφέρονται σ' αυτό, η εισήγηση της επιτροπής για τον επικρατέστερο υποψήφιο, ύστερα από αιτιολογημένη συγκριτική αξιολόγηση της και δύο τουλάχιστον επιλαχόντες αν υπάρχουν²³⁷.

5.3 Έκδοση πράξης μετάταξης –Ανάληψη υπηρεσίας

Η υπηρεσία υποδοχής, εντός τριών ημερών από την ολοκλήρωση της διαδικασίας αξιολόγησης από την επιτροπή (σύνταξη του πρακτικού επιλογής) ενημερώνει τον υπάλληλο και την υπηρεσία προέλευσης, τάσσοντας ταυτόχρονα αποκλειστική προθεσμία δέκα ημερών για την υποβολή των αναγκαίων δικαιολογητικών, τα οποία δεν είχαν κατατεθεί σε προηγούμενη φάση προκειμένου να εκδώσει την πράξη μετάταξης ή απόσπασης.

Ο φορέας υποδοχής, στην περίπτωση που κατά την ως άνω καταληκτική προθεσμία, ο υποψήφιος παραιτείται ή δεν προσκομίζει τα απαιτούμενα δικαιολογητικά για την απόδειξη των τυπικών του προσόντων ή η υπηρεσία προέλευσης προσκομίζει δικαιολογητικά για τον επιλεγέντα υπάλληλο, από τα οποία βεβαιώνεται η μη πλήρωση των προϋποθέσεων των παραγράφων 2, 3 και 4 του άρθρου 4 του Ν.4440/2016 όπως ισχύει, τότε ενημερώνει αμελλητί το τριμελές όργανο αξιολόγησης.

Στην συνέχεια η επιτροπή αξιολόγησης, υποδεικνύει τον επικρατέστερο επιλαχόντα εάν υπάρχει, σύμφωνα με το πρακτικό επιλογής του, το οποίο προέβλεπε τον καθορισμό δύο επιλαχόντων υποψηφίων και διενεργείται εκ' νέου έλεγχος από τον φορέα προέλευσης για την συνδρομή των προϋποθέσεων του νέου υποψηφίου-επιλαχόντα και εφόσον πληρούνται εκδίδεται η πράξη μετάταξης ή απόσπασης.

Η πράξη μετάταξης ή απόσπασης, εφόσον βεβαιώνεται αρμοδίως η επάρκεια πιστώσεων (παρ. 3 άρθρο 12 ΠΔ 80/2016) εκδίδεται από την υπηρεσία υποδοχής, το αργότερο την 15^η Μαΐου και δημοσιεύεται στο Φύλλο Εφημερίδος της Κυβερνήσεως. Με την δημοσίευση της πράξης μετάταξης ή απόσπασης ολοκληρώνεται η διαδικασία

²³⁷ Ν.4440/2016 αρ. 7 παρ. 3 όπως τροποπ. με τον Ν.4531/2018 αρ. 34 παρ. 3 και τον Ν.4674/2020 αρ. 43 παρ. 1

της κινητικότητας και κατόπιν κοινοποιείται στην υπηρεσία προέλευσής και στον ενδιαφερόμενο υπάλληλο ο οποίος υποχρεούται να αναλάβει υπηρεσία στη νέα του θέση το αργότερο εντός ενός (1) μηνός από την ως άνω κοινοποίηση²³⁸.

Σε περίπτωση απόσπασης ή μετάταξης υπαλλήλου από ΚΕΠ η προθεσμία ανάληψης υπηρεσίας είναι δύο (2) μήνες από την κοινοποίηση, διάστημα εντός του οποίου ο οικείος Δήμαρχος μεριμνά για την κάλυψη της κενωθείσας θέσης, προκειμένου να μην μειωθεί ο αριθμός των υπηρετούντων υπαλλήλων.

Τέλος οι εκδοθείσες πράξεις μετάταξης ή απόσπασης δύναται να ανακληθούν μόνο για λόγους που αφορούν τη μη συνδρομή των προϋποθέσεων των παραγράφων 2, 3 και 4 του άρθρου 4 του Ν.4440/2016²³⁹.

²³⁸ Ν.4440/2016 αρ. 6 παρ. 6 όπως προστ. με τον Ν.4674/2020 αρ. 42

²³⁹ Ν.4440/2016 αρ. 7 παρ. 4 όπως τροποπ. με τον Ν.4531/2018 αρ. 34 παρ. 4

Κεφάλαιο 6 Μελέτη εφαρμογής του Ε.Σ.Κ. στο Δήμο Αιγάλεω

6.1 Συμμετοχή του Δήμου Αιγάλεω στον Α΄ κύκλο κινητικότητας έτους 2019

Η έναρξη του Α΄ κύκλου κινητικότητας 2019, ανακοινώθηκε από το Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης με την αριθ. πρωτ.: ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ /334/οικ.13157/27-03-2019 εγκύκλιο του, με την οποία ενημέρωνε τους αρμόδιους φορείς, για την έναρξή του, ζητώντας την αποστολή των αιτημάτων τους, τόσο των υπηρεσιών που προΐστανται όσο και των εποπτευόμενων φορέων τους.

Σύμφωνα με την ανωτέρω εγκύκλιο, οι αρμόδιοι φορείς όφειλαν έως 10-04-2019 στην ηλεκτρονική καταχώρηση των αιτημάτων πλήρωσης θέσεων με μετάταξη και αναγκών με απόσπαση, στην ειδική εφαρμογή της κινητικότητας, η οποία έχει ενταχθεί στο Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού του Ελληνικού Δημοσίου (<https://hr.apogرافي.gov.gr>). Αρμόδιοι φορείς για την ηλεκτρονική καταχώριση των αιτημάτων, είναι οι Υπουργοί για τις υπηρεσίες των οποίων προΐστανται και των εποπτευμένων φορέων τους, οι Συντονιστές Αποκεντρωμένης Διοίκησης για τις υπηρεσίες των οποίων προΐστανται και των εποπτευμένων φορέων τους δηλαδή τους Ο.Τ.Α. Α΄ και Β΄ βαθμού και οι επικεφαλείς των Ανεξάρτητων Αρχών²⁴⁰.

Ο Δήμος Αιγάλεω, συμμετείχε ως φορέας υποδοχής στον Α΄ κύκλο κινητικότητας 2019, καθώς πληρούσε από 15-06-2018 τις εξής προϋποθέσεις συμμετοχής του: α) είχε προβεί στην κατάρτιση των περιγραμμάτων θέσεων εργασίας για το σύνολο των οργανικών του θέσεων βάση του άρθρου 4 του Ν.4440/2016 όπως ίσχυε και β) είχε καταχωρίσει τόσο τα περιγράμματα των θέσεων εργασίας, όσο και την κατανομή των θέσεων (καλυμμένων και κενών) ανά οργανική μονάδα (τμήματα και διευθύνσεις), στο ψηφιακό οργανόγραμμα του άρθρου 16 του Ν.4440/2016.

Ύστερα από το αριθ. πρωτ. οικ. 33004/9349/29-03-2019 έγγραφο της Αποκεντρωμένης Διοίκησης Αττικής (εποπτευόμενος φορέας), ο Δήμος με τα αριθμ. πρωτ.9444/4-4-2019 και 9684/8-4-2019 έγγραφά του, απέστειλε τα αιτήματά του για την κάλυψη κενών οργανικών θέσεων με μετάταξη, σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 1 άρθρου 6 του Ν.4440/2016 όπως ίσχυε.

Τα εν΄ λόγω αιτήματα, αφορούσαν την κάλυψη τριών (3) κενών οργανικών θέσεων με μετάταξη, ως εξής: α) μία θέση κλάδου ΠΕ Τοπογράφων Μηχανικών, για το Τμήμα Αρχείου και Αδειοδοτήσεων της Διεύθυνσης Υπηρεσιών Δόμησης (κωδ. Θέσης 6133481155), β) μία θέση κλάδου ΠΕ Διοικητικού και/ή Οικονομικού, για το

²⁴⁰ Η αριθ. πρωτ. ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ /334/οικ.13157/27-03-2019 του Υπ. Διοικητικής Ανασυγκρότησης

τμήμα Εσόδων της Διεύθυνσης Οικονομικών Υπηρεσιών (κωδ. θέσης 1617118911) και γ) μία θέση κλάδου ΠΕ Διοικητικών Οικονομικών για το τμήμα Προϋπολογισμού και Λογιστηρίου της Διεύθυνσης Οικονομικών Υπηρεσιών (κωδ. Θέσης 8586332310) και συνοδεύονταν από: α) λίστα με τις προκηρυσσόμενες (βλ. πίνακα 3)

**Πίνακας 3. Λίστα κενών θέσεων προς πλήρωση με μετάταξη
Α΄ κύκλου κινητικότητας έτους 2019 Δήμου Αγιάλεω**

Α/Α	ΚΩΔΙΚΟΣ ΘΕΣΗΣ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ/ ΚΛΑΔΟΣ	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ/ΤΜΗΜΑ	ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΣΧΕΣΗ
1	6133481155	ΠΕ ΤΟΠΟΓΡΑΦΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ	Δ/ΝΣΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΔΟΜΗΣΗΣ ΤΜΗΜΑ ΑΡΧΕΙΟΥ ΚΑΙ ΑΔΕΙΟΔΟΤΗΣΕΩΝ	ΜΟΝΙΜΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ
2	1617118911	ΠΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΚΑΙ/Η ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΜΗΜΑ ΕΣΟΔΩΝ	ΜΟΝΙΜΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ
3	8586332310	ΠΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ - ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΜΗΜΑ ΠΡΟΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟΥ	ΜΟΝΙΜΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

και β) αιτιολογική έκθεση αναφορικά με το σύνολο των υπηρετούντων υπαλλήλων του, τις εκτιμώμενες αποχωρήσεις και προσλήψεις, το σύνολο των οργανικών και κενών θέσεων, ανά κλάδο/ειδικότητα για τις αιτούμενες θέσεις (βλ. πίνακα 4).

**Πίνακας 4. Πίνακας αιτημάτων πλήρωσης θέσεων με μετάταξη
Α΄ κύκλου κινητικότητας έτους 2019 Δήμου Αιγάλεω**

ΔΗΜΟΣ ΑΙΓΑΛΕΩ									
Α΄ ΚΥΚΛΟΣ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ - ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΙΤΗΜΑΤΩΝ ΠΛΗΡΩΣΗΣ ΘΕΣΕΩΝ ΜΕ ΜΕΤΑΤΑΞΗ									
Α/Α	ΚΩΔΙΚΟΣ ΘΕΣΗΣ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ/ ΚΛΑΔΟΣ	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ / ΤΜΗΜΑ	ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΣΧΕΣΗ	ΑΙΤΙΟΛΟΓΗΣΗ				
					ΥΠΗΡΕΤΟΥΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	ΕΚΤΙΜΩΜΕΝΕΣ ΑΠΟΧΩΡΙΣΕΙΣ	ΤΡΕΧΟΥΣΕΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΠΡΟΣΔΗΨΗΣ	ΟΡΓΑΝΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	ΚΕΝΕΣ ΘΕΣΕΙΣ
1	6133481155	ΠΕ ΤΟΠΟΓΡΑΦΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ	Δ/ΝΣΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΔΟΜΗΣΗΣ/ΤΜΗΜΑ ΑΡΧΕΙΟΥ ΚΑΙ ΑΔΕΙΟΛΟΓΗΣΕΩΝ	ΜΟΝΙΜΟΙ	2 μόνιμοι	1	1 με αναπλήρωση από προκήρυξη του 2006	5	2
2	1617118911	ΠΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΚΑΙ/Η ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ	Δ/ΝΣΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ/ΤΜΗΜΑ ΕΣΟΔΩΝ	ΜΟΝΙΜΟΙ	24 μόνιμοι	2	2 με αναπλήρωση από προκήρυξη του 2006	33 (-3 που έχουν δεσμευτεί από μετάταξη υπαλλήλων αορίστου χρόνου)	4
3	8586332310	ΠΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ-ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	Δ/ΝΣΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ/ΤΜΗΜΑ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟΥ	ΜΟΝΙΜΟΙ					

Υποβλήθηκαν συνολικά δώδεκα (12) αιτήματα από υποψηφίους, για την πλήρωση των ανωτέρω θέσεων με μετάταξη, εκ΄ των οποίων μόνο ένα (1) αφορούσε την προκυρυσσόμενη θέση του κλάδου ΠΕ Τοπογράφων Μηχανικών, ενώ τα υπόλοιπα έντεκα (11) σχετίζονταν με τις δύο θέσεις ΠΕ Διοικητικού –Οικονομικού (βλ. πίνακα 5).

**Πίνακας 5. Αιτήσεις μετακίνησης υπαλλήλων από άλλους φορείς στο Δήμο
Αιγάλεω-Α΄ Κύκλος κινητικότητας έτους 2019**

A/A	Κωδικός	Κωδικός Υποβολής	Όνοματεπώνυμο	Κλάδος	Φορέας Προέλευσης	Σχέση Εργασίας
1	14367	3088541282	Σ***** Ε****	ΠΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ	ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΣ ΕΘΝΙΚΟΣ ΦΟΡΕΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΜΟΝΙΜΗ
2	16135	9091644591	Μ***** Σ****	ΠΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΥ	ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΑΘΗΝΩΝ "Ο ΕΥΑΓΓΕΛΙΣΜΟΣ"	ΜΟΝΙΜΟΣ
3	16379	9976101078	Κ***** Σ****	ΠΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ	ΔΗΜΟΣ ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ	Ι.Δ.Α.Χ.
4	18022	5723748654	Φ***** Μ****	ΠΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ	ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΜΕΝΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΤΤΙΚΗΣ	Ι.Δ.Α.Χ.
5	20628	8112111485	Δ***** Σ****	ΠΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ	ΔΗΜΟΣ ΑΣΠΡΟΠΥΡΓΟΥ	Ι.Δ.Α.Χ.
6	20717	2710510887	Δ***** Κ****	ΠΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ	ΨΥΧΙΑΤΡΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΑΤΤΙΚΗΣ "ΔΡΟΜΟΚΑΙΤΕΙΟ"	ΜΟΝΙΜΗ
7	23793	7261026279	Μ***** Κ****	ΠΕ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ	ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΡΑΔΙΟΦΩΝΙΑ ΤΗΛΕΟΡΑΣΗ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ (Ε.Ρ.Τ. Α.Ε.)	Ι.Δ.Α.Χ.
8	24056	6368114861	Κ***** Α****	ΠΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ	ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΕΛΕΥΣΙΝΑΣ ΘΡΙΑΣΙΟ	ΜΟΝΙΜΗ
9	25244	1161591118	Π***** Ε****	ΠΕ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ	ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ	ΜΟΝΙΜΗ
10	25405	1196011411	Μ***** Δ****	ΠΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ	ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΜΕΝΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΤΤΙΚΗΣ	ΜΟΝΙΜΗ
11	25500	6998020257	Σ***** Α****	ΠΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ	ΔΗΜΟΣ ΑΓΙΑΣ ΒΑΡΒΑΡΑΣ	ΜΟΝΙΜΗ
12	26384	1118473124	Σ***** Ν****	ΠΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ	ΔΗΜΟΣ ΑΓΙΑΣ ΒΑΡΒΑΡΑΣ	Ι.Δ.Α.Χ.

Ο Δήμος Αιγάλεω, σύμφωνα με τις διατάξεις του αρ. 7 του Ν.4440/2016 όπως τροποποιήθηκε με την παρ.4 του άρθρου 44 του Ν.4590/2019 και ίσχυε, συγκρότησε το αρμόδιο όργανο για την αξιολόγηση των υποψηφίων. Με την αριθμ.1362/2739/29-01-2020 απόφασή του, συγκρότησε τρεις (3) τριμελείς επιτροπές, μία για κάθε θέση, που απαρτίζονταν από τον προϊστάμενο της Διεύθυνσης Διοικητικών Υπηρεσιών και τον Προϊστάμενο Διεύθυνσης και Τμήματος της αντίστοιχης Διεύθυνσης με την προς πλήρωση θέση.

Οι τριμελείς επιτροπές, ύστερα από συγκριτική αξιολόγηση των υποψηφίων που πληρούσαν προϋποθέσεις συμμετοχής τους, επέλεξαν τους καταλληλότερους υποψηφίους για την πλήρωση των ως άνω θέσεων και συνέταξαν τα αιτιολογημένα πρακτικά επιλογής, βάση των οποίων εκδόθηκαν οι αριθ. 1362/29-01-2020 και 1471/12-06-2020 πράξεις μετάταξης, οι οποίες δημοσιεύτηκαν στα αριθ. 827/05-06-2020/τ.Γ' και 1006/29-06-2020/τ.Γ' Φ.Ε.Κ.²⁴¹ αντίστοιχα. Οι ως άνω δημοσιευόμενες πράξεις μετατάξεων, κοινοποιήθηκαν στους επιλεγέντες υπαλλήλους, οι οποίοι ανέλαβαν υπηρεσία στο Δήμο Αιγάλεω και τοποθετήθηκαν στις αντίστοιχες θέσεις των τμημάτων, για τις οποίες επιλέχθηκαν²⁴².

Οι ανωτέρω υπάλληλοι μετατάχθηκαν, σε συνιστώμενη προσωποπαγή θέση με την ίδια σχέση εργασίας τους, με παράλληλη δέσμευση κενής οργανικής θέσης δημοσίου δικαίου, λόγω της μη ύπαρξης κενών θέσεων προσωπικού ιδιωτικού δικαίου. Η εν' λόγω δέσμευση των κενών οργανικών θέσεων από τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, υφίσταται μέχρις ότου αποχωρήσουν από την υπηρεσία²⁴³, γεγονός που σταδιακά και σε βάθος χρόνου μειώνει τις κενές οργανικές θέσεις του Δήμου (φορέας υποδοχής). Ακόμη, η μία εκ' των δύο μετατασσόμενων υπαλλήλων στον Δήμο μας (ΦΕΚ 1006/τ.Γ'), υπηρετούσε στην Αποκεντρωμένη Διοίκηση Αττικής, όμως οι υπάλληλοι του εν' λόγω φορέα δεν εξαιρούνταν από την συμμετοχή τους στο Ε.Σ.Κ. όπως ίσχυε²⁴⁴.

Ο Δήμος Αιγάλεω, ως φορέας προέλευσης του Α' κύκλου κινητικότητας έτους 2019, διαπίστωσε δέκα (10) αιτήματα μετακίνησης υπηρετούντων υπαλλήλων του, που επιθυμούσαν την κινητικότητα τους με μετάταξη σ' άλλους φορείς (βλ. πίνακα 6).

²⁴¹ ΦΕΚ 827/5-6-2020/τ.Γ' «περί δημοσίευσης της αριθ. 1211/08-05-2020 απόφαση του Δημάρχου Αιγάλεω» βλ. παρ. VI και ΦΕΚ 1006/29-06-2020/τ.Γ' «περί δημοσίευσης της αριθ. 1471/12-06-2020» βλ. παρ. VII.

²⁴² Αριθ. 1503/16-06-2020 απόφαση Δημάρχου Αιγάλεω «περί τοποθέτησης της υπαλλήλου στο Τμήμα Εσόδων της Δ/σης Οικονομικών Υπηρεσιών» & Αριθ. 1756/22-07-2020 απόφαση Δημάρχου Αιγάλεω «περί τοποθέτησης της υπαλλήλου στο Τμήμα Προϋπολογισμού και Λογιστηρίου της Δ/σης Οικονομικών Υπηρεσιών»

²⁴³ Ν. 4440/2016 αρ. 7 παρ. 5 όπως τροπ. με τον Ν. 4590/2019 αρ. 44 παρ. 3 και τον Ν. 4647/2019 αρ. 43

²⁴⁴ Ν. 4735/2020 αρ. 35 παρ. 2 όπου αναφέρεται ότι «οι υπάλληλοι των Αποκεντρωμένων Διοικήσεων εξαιρούνται από την συμμετοχή τους στον κύκλο κινητικότητας του 2020»

Πίνακας 6.Αιτήσεις μετακίνησης υπαλλήλων Δήμου Αιγιάλεω σ' άλλους φορείς - Α΄ Κύκλος κινητικότητας έτους 2019

A/A	Κωδικός	Κωδικός Υποβολής	Όνοματεπώνυμο	Κλάδος	Ολοκληρώθηκε
1	14960	1185759997	Π***** Ε****	ΠΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ	ΌΧΙ
2	16067	8259221084	Ρ***** Μ****	ΤΕ ΒΙΒΛΙΟΘ/ΜΩΝ	ΌΧΙ
3	17558	7511935719	Ε***** Α****	ΠΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ	ΝΑΙ
4	18069	6819203485	Ν***** Α***	ΔΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΓΡΑΜΜΑΤΕΩΝ	ΝΑΙ
5	20600	1146939126	Φ***** Α****	ΔΕ ΓΕΩΤΕΧΝΙΚΩΝ	ΌΧΙ
6	20806	6611763960	Ζ***** Δ****	ΥΕ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ	ΌΧΙ
7	21108	7235443060	Γ***** Β***	ΠΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ	ΌΧΙ
8	22886	6221852935	Π***** Κ***	ΤΕ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΔΟΜΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ	ΌΧΙ
9	23365	1073812882	Λ***** Ε***	ΠΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ	ΌΧΙ
10	26942	5869298011	Σ***** Α***	ΠΕ ΓΕΩΤΕΧΝΙΚΩΝ	ΌΧΙ

Ακολούθως, ο Δήμος Αιγιάλεω ως φορέας προέλευσης, βεβαίωσε τις εκ' του νόμου προϋποθέσεις ή μη συμμετοχής των υπαλλήλων του στην κινητικότητα και κατόπιν εκδόθηκαν από τις υπηρεσίες υποδοχής και μετά από την σύμφωνη γνώμη των επιλεγέντων υπαλλήλων οι πράξεις μετατάξεις, που δημοσιεύτηκαν στα αριθ. 794/03-06-2020 και 1199/28-07-2020/τ. Γ'ΦΕΚ²⁴⁵ αντίστοιχα.

Ύστερα από τα παραπάνω, διαπιστώνουμε ότι η ολοκλήρωση του Α΄ κύκλου κινητικότητας 2019 στον Δήμο Αιγιάλεω, δεν επέφερε αριθμητική μεταβολή του ανθρωπίνου δυναμικού του, καθόσον ως φορέας υποδοχής κάλυψε δύο (2) κενές θέσεις, των κλάδων ΠΕ Διοικητικού Οικονομικού και ως φορέας προέλευσης επίσης κένωσε δύο (2) θέσεις. Σ΄ ότι αφορά την προς πλήρωση θέση του κλάδου ΠΕ Τοπογράφων Μηχανικών, δεν υπήρξε αυξημένη συμμετοχή για την πλήρωσή της και

²⁴⁵ΦΕΚ 794/3-6-2020/τ.Γ' «περί δημοσίευσης της αριθ. 336487/26-05-2020 απόφαση του Περιφερειάρχη Αττικής» βλ. παρ.VIII και ΦΕΚ 1199/28-7-2020/τ.Γ' «περί δημοσίευσης της αριθ. 92181/Ν4/14-4-2020 απόφαση της Υπουργού Παιδείας και Θρησκευμάτων» βλ. παρ IX

παρέμεινε κενή γεγονός που δημιούργησε πρόβλημα στην εύρυθμη λειτουργία της Δ/σης Υπηρεσίας Δόμησης (Πολεοδομίας), λόγω των αυξημένων αρμοδιοτήτων της, γεγονός που καταδεικνύει ότι η εφαρμογή της κινητικότητας υπήρξε ανεπαρκής, ως προς την κάλυψη της συγκεκριμένης θέσης-υπηρεσίας.

Όσον αφορά την διενέργεια των κύκλων κινητικότητας έτους 2018, ο Δήμος Αιγάλεω ως φορέας υποδοχής δεν συμμετείχε σ' αυτούς, καθώς δεν πληρούσε τις εκ' του νόμου προϋποθέσεις, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 4 του ν.4440/2016 (ΔΙΔΑΔ/172/οικ.Φ49/26279/20-7-2018 Υπ. Διοικητικής Ανασυγκρότησης), ωστόσο ως φορέας προέλευσης, διαπίστωσε τέσσερα (4) αιτήματα μετακίνησης υπηρετούντων υπαλλήλων του σ' άλλους φορείς (βλ. πίνακα 7), εκ' των οποίων ολοκληρώθηκε η μετάταξη μίας (1) υπαλλήλου της Δ/σης Υπηρεσίας Δόμησης (Πολεοδομίας) καθόσον δεν απαιτούνταν η σύμφωνη γνώμη του αρμοδίου προς διορισμού οργάνου και δημοσιεύτηκε στο αριθ. 990/7-9-2018/τ.Γ' Φ.Ε.Κ.²⁴⁶

Πίνακας 7. Αιτήσεις μετακίνησης υπαλλήλων Δήμου Αιγάλεω σ' άλλους φορείς -Κύκλοι κινητικότητας έτους 2018

A/A	Κωδικός	Κωδικός Υποβολής	Όνοματεπώνυμο	Κλάδος	Ολοκληρώθηκε
1	6601	7818711753	Σ***** Β****	ΠΕ ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ	ΌΧΙ
2	7293	1411193745	Ε***** Α****	ΠΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ	ΌΧΙ
3	11933	9518609693	Π***** Κ****	ΤΕ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΔΟΜΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ	ΌΧΙ
4	2018	2611197400	Μ***** Ε****	ΠΕ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ	ΝΑΙ

6.2 Συμμετοχή του Δήμου Αιγάλεω στον κύκλο κινητικότητας έτους 2020

Για την συμμετοχή των υπαγόμενων φορέων στον κύκλο κινητικότητας έτους 2020, το Υπουργείο Εσωτερικών, εξέδωσε την αριθ. πρωτ.: ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/648/οικ.19590/19-10-2020 εγκύκλιο του, η οποία σηματοδοτούσε την έναρξή του και ζητούσε από τους αρμόδιους φορείς, την αποστολή των αιτημάτων τους, τόσο των υπηρεσιών που προΐστανται όσο και των εποπτευόμενων φορέων τους. Η αποστολή των αιτημάτων θα έπρεπε να υποβληθούν το αργότερο έως την 02-11-2020, από τα

²⁴⁶ΦΕΚ 990/7-9-2018/τ.Γ' «περί δημοσίευσης της αριθ. 7159/112404/14-8-2018 απόφαση του Υπουργού Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων» βλ. παρ. XVIII

Υπουργεία, τις Αποκεντρωμένες Διοικήσεις και τις Ανεξάρτητες Αρχές ως αρμόδιοι φορείς, στην Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας²⁴⁷.

Ο Δήμος Αιγιάλεω, διαβίβασε με τα αριθ. πρωτ.26522/2-11-2020 και 26709/3-11-2020 έγγραφά του, τα αιτήματα του αναφορικά με την κάλυψη κενών οργανικών θέσεων με μετάταξη, στην Αποκεντρωμένη Διοίκηση Αττικής, ύστερα από το αριθ. πρωτ. οικ. 90435/22368/23-10-2020 έγγραφό της, το οποίο έθετε προθεσμία την 29-10-2020 για την αποστολή τους.

Επίσης, υπέβαλε αίτημα για την κάλυψη δεκατριών τριών (13) κενών οργανικών θέσεων με μετάταξη, ως εξής : α) δύο θέσεις κλάδου ΠΕ Διοικητικού και/ή Οικονομικού για το τμήμα Μονίμου προσωπικού της Διεύθυνσης Διοικητικών Υπηρεσιών (κωδ. θέσης : 6450852410 & 2152607794), β) μία θέση κλάδου ΤΕ Βρεφονηπιοκόμων για το τμήμα Παιδικής Μέριμνας της Διεύθυνσης Παιδικών Σταθμών (κωδ. θέσης: 1116111011), γ) μία θέση κλάδου ΤΕ Επισκεπτριών Υγείας για το τμήμα Πρόνοιας και Αρωγής της Διεύθυνσης Κοινωνικής Προστασίας (κωδ. θέσης: 5438102755), δ) μία θέση του κλάδου ΤΕ Κοινωνικών Λειτουργών για το τμήμα Κοινωνικής Φροντίδας και Υγείας της Διεύθυνσης Κοινωνικής Προστασίας (κωδ. Θέσης : 7283798512), ε) μία θέση του κλάδου ΤΕ Διοικητικού –Λογιστικού για το τμήμα Μελετών και Αποθήκης της Διεύθυνσης Καθαριότητας (κωδ. Θέσης : 8110781383), ζ) δύο θέσεις του κλάδου ΔΕ Διοικητικών Γραμματέων, μία εξ' αυτών για το τμήμα Εσόδων της Διεύθυνσης Οικονομικών Υπηρεσιών (κωδ. Θέσης : 1081635991) και μία για το τμήμα Δημοτικής Κατάστασης και Ληξιαρχείου της Διεύθυνσης Διοικητικών Υπηρεσιών (κωδ. Θέσης : 4521102110), η) μία θέση του κλάδου ΥΕ Κλητήρων Θυρωρών Γενικών Καθηκόντων για το τμήμα Διοικητικής Μέριμνας της Διεύθυνσης Διοικητικών (κωδ. Θέσης : 7158888451), θ) δύο θέσεις του κλάδου ΥΕ Καθαριστριών για το Τμήμα Διοικητικής Μέριμνας της Διεύθυνσης Διοικητικών Υπηρεσιών (κωδ. Θέσης: 4684114121 και κωδ. Θέσης: 3210812110) ι) δύο θέσεις του κλάδου ΥΕ Φυλάκων Δημοτικών Κτηρίων (κωδ. θέσης: 5410669108 και 7823661247) για το τμήμα Διοικητικής Μέριμνας της Διεύθυνσης Διοικητικών Υπηρεσιών (κωδ. θέσης: 5410669108 και 7823661247) και συνοδεύονταν από: α) λίστα με τις προκηρυσσόμενες (βλ. πίνακα 8) και β) αιτιολογική έκθεση αναφορικά με το σύνολο των υπηρετούντων υπαλλήλων του, τις εκτιμώμενες αποχωρήσεις και

²⁴⁷ Η αριθ. πρωτ. ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ /648/οικ.19590/19-10-2020 του ΥΠ.ΕΣ.

προσλήψεις, το σύνολο των οργανικών και κενών θέσεων, ανά κλάδο/ειδικότητα για τις αιτούμενες θέσεις (βλ. πίνακα 9).

Πίνακας 8. Λίστα κενών θέσεων προς πλήρωση με μετάταξη

Κόκλου Κινητικότητας έτους 2020

Δήμου Αγιάλεω

Α/Α	ΚΩΔΙΚΟΣ ΘΕΣΗΣ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ/ ΚΛΑΔΟΣ	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ/ΤΜΗΜΑ	ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΣΧΕΣΗ
1	2152607794	ΠΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ – ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ	Δ/ΝΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ- ΤΜΗΜΑ ΜΟΝΙΜΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	ΜΟΝΙΜΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ
2	1116111011	ΤΕ ΒΡΕΦΟΝΗΠΙΟΚΟΜΩΝ	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΑΙΔΙΚΩΝ ΣΤΑΘΜΩΝ- ΤΜΗΜΑ ΠΑΙΔΙΚΗΣ ΜΕΡΙΜΝΑΣ	ΜΟΝΙΜΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ
3	5438102755	ΤΕ ΕΠΙΣΚΕΠΤΡΙΩΝ ΥΓΕΙΑΣ	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ-ΤΜΗΜΑ ΠΡΟΝΟΙΑΣ & ΑΡΩΓΗΣ	ΜΟΝΙΜΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ
4	7283798512	ΤΕ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ-ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ & ΥΓΕΙΑΣ	ΜΟΝΙΜΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ
5	8110781383	ΤΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ - ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΥ	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ & ΑΝΑΚΥΚΛΩΣΗΣ-ΤΜΗΜΑ ΜΕΛΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΠΟΘΗΚΗΣ	ΜΟΝΙΜΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ
6	1081635991	ΔΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ - ΓΡΑΜΜΑΤΕΩΝ	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ-ΤΜΗΜΑ ΕΣΟΔΩΝ	ΜΟΝΙΜΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ
7	4521102110	ΔΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΓΡΑΜΜΑΤΕΩΝ	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ –ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΚΑΙ ΛΗΞΙΑΡΧΕΙΟΥ	ΜΟΝΙΜΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ
8	7158888451	ΥΕ ΚΛΗΤΗΡΩΝ – ΘΥΡΩΡΩΝ ΓΕΝΙΚΩΝ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ –ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΜΕΡΙΜΝΑΣ	ΜΟΝΙΜΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ
9	5410669108	ΥΕ ΦΥΛΑΚΩΝ ΔΗΜΟΤΙΚΩΝ ΚΤΙΡΙΩΝ	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ –ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΜΕΡΙΜΝΑΣ	ΜΟΝΙΜΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ
10	7823661247	ΥΕ ΦΥΛΑΚΩΝ ΔΗΜΟΤΙΚΩΝ ΚΤΙΡΙΩΝ	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ –ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΜΕΡΙΜΝΑΣ	ΜΟΝΙΜΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ
11	4684114121	ΥΕ ΚΑΘΑΡΙΣΤΡΙΩΝ	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ –ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΜΕΡΙΜΝΑΣ	ΜΟΝΙΜΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ
12	3210812110	ΥΕ ΚΑΘΑΡΙΣΤΡΙΩΝ	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ –ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΜΕΡΙΜΝΑΣ	ΜΟΝΙΜΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ
13	6450852410	ΠΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ή ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ (ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ)	Δ/ΝΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ- ΤΜΗΜΑ ΜΟΝΙΜΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	ΜΟΝΙΜΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

Πίνακας 9. Πίνακας αιτημάτων πλήρωσης θέσεων με μετάταξη

Κύκλος κινητικότητας έτους 2020

Δήμου Αιγάλεω

Α' ΚΥΚΛΟΣ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ 2020 - ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΙΤΗΜΑΤΩΝ ΠΛΗΡΩΣΗΣ ΘΕΣΕΩΝ ΜΕ ΜΕΤΑΤΑΞΗ (ΠΑΡ.1, 2 & 3 ΑΡΘΡΟΥ 6 ΤΟΥ Ν.4440/2016)												
Α/Α	ΚΩΔΙΚΟΣ ΘΕΣΗΣ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ/ΚΛΑΔΟΣ	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ / ΤΜΗΜΑ	ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΣΧΕΣΗ	ΑΙΤΙΟΛΟΓΗΣΗ						ΕΤΗΣΙΟΣ ΚΥΚΛΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΚΩΣ ΠΡΟΣΛΗΘΕΩΝ ΕΤΟΥΣ 2020 ΔΕΝ ΕΠΚΡΗΘΗΚΑΝ	ΕΤΗΣΙΟΣ ΚΥΚΛΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΚΩΣ ΠΡΟΣΛΗΘΕΩΝ ΕΤΟΥΣ 2021 - ΔΕΣΜΕΥΜΕΝΕΣ
					ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΥΠΗΡΕΤΟΥΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	ΠΡΟΣΠΟΙΙΑΣ ΘΕΣΕΙΣ ΥΠΗΡΕΤΟΥΝΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ	ΕΚΤΙΜΩΜΕΝΕΣ ΑΠΟΚΛΗΡΥΞΕΙΣ	ΤΡΕΧΟΥΣΕΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΘΗΣ	ΟΡΓΑΝΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	ΚΕΝΕΣ ΘΕΣΕΙΣ		
1	2152607794	ΠΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ - ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ	Δ/ΝΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ / ΤΜΗΜΑ ΜΟΝΙΜΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	ΜΟΝΙΜΟΙ	24	5	1	2 ΘΕΣΕΙΣ με αναπλήρωση από ΤΗΝ 1/6/73Μ/ 2006 προκήρυξη	34	2	0	0
2	6450852410	ΠΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ή ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ (ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ)	Δ/ΝΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ / ΤΜΗΜΑ ΜΟΝΙΜΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	ΜΟΝΙΜΟΙ	24	5	1	2 ΘΕΣΕΙΣ με αναπλήρωση από ΤΗΝ 1/6/73Μ/ 2006 προκήρυξη	34	2	0	0
3	111611011	ΤΕ ΒΡΕΦΟΝΗΠΙΟΚΟΜΩΝ	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΑΙΔΩΝ ΣΤΑΘΜΩΝ / ΤΜΗΜΑ ΠΑΙΔΩΝ ΜΕΡΙΜΝΑΣ	ΜΟΝΙΜΟΙ	1	1	0	0	5	4	2	1
4	5438102755	ΤΕ ΕΠΙΧΕΙΡΗΤΩΝ ΥΓΕΙΑΣ	Δ/ΝΣΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ / ΤΜΗΜΑ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΚΑΙ ΑΡΟΓΗΣ	ΜΟΝΙΜΟΙ	1	2	0	0	5	4	1	1
5	7283798512	ΤΕ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΛΕΠΟΥΡΙΩΝ	Δ/ΝΣΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ / ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΚΑΙ ΥΓΕΙΑΣ	ΜΟΝΙΜΟΙ	4	2	0	0	8	4	1	0
6	8110781383	ΤΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΛΟΙΠΕΤΙΚΟΥ	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ & ΑΝΑΚΥΚΛΩΣΗΣ / ΤΜΗΜΑ ΜΕΛΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΠΟΘΗΚΗΣ	ΜΟΝΙΜΟΙ	9	2	0	0	11	2	0	0
7	1081635991	ΔΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΓΡΑΜΜΑΤΕΩΝ	Δ/ΝΣΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ / ΤΜΗΜΑ ΕΣΟΔΩΝ	ΜΟΝΙΜΟΙ	30	6	0	0	77	45	0	0
8	4521102110	ΔΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΓΡΑΜΜΑΤΕΩΝ	Δ/ΝΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ / ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΕΞΑΡΧΕΙΟΥ	ΜΟΝΙΜΟΙ	30	6	0	0	77	45	0	0
9	7158888451	ΥΕ ΚΛΗΤΗΡΩΝ-ΘΥΡΩΡΩΝ-ΓΕΝΙΚΩΝ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ	Δ/ΝΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ / ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΜΕΡΙΜΝΑΣ	ΜΟΝΙΜΟΙ	1	0	0	0	8	7	0	0
10	5410669108	ΥΕ ΦΥΛΑΚΩΝ ΔΗΜΟΤΙΚΩΝ ΚΤΙΡΙΩΝ	Δ/ΝΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ / ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΜΕΡΙΜΝΑΣ	ΜΟΝΙΜΟΙ	2	0	0	0	17	15	3	4
11	7823661247	ΥΕ ΦΥΛΑΚΩΝ ΔΗΜΟΤΙΚΩΝ ΚΤΙΡΙΩΝ	Δ/ΝΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ / ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΜΕΡΙΜΝΑΣ	ΜΟΝΙΜΟΙ	2	0	0	0	17	15	3	4
12	468411421	ΥΕ ΚΑΘΑΡΙΣΤΡΙΩΝ	Δ/ΝΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ / ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΜΕΡΙΜΝΑΣ	ΜΟΝΙΜΟΙ	3	2	0	0	9	6	2	0
13	3210812110	ΥΕ ΚΑΘΑΡΙΣΤΡΙΩΝ	Δ/ΝΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ / ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΜΕΡΙΜΝΑΣ	ΜΟΝΙΜΟΙ	3	2	0	0	9	6	2	0

Η Αποκεντρωμένη Διοίκηση Αττικής, υπέβαλλε τις προκηρυσσόμενες θέσεις με μετάταξη αρμοδίως προς αξιολόγηση τους, στην Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας. Η Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας ακολούθως αξιολόγησε τα υποβληθέντα αιτήματα των υπαγόμενων φορέων στην κινητικότητα και κατόπιν δημοσιοποίησε τα εγκεκριμένα αιτήματα τους. Ακολούθως υποβλήθηκαν από 4 έως 14 Δεκεμβρίου 2020 οι αιτήσεις μετακίνησης από τους ενδιαφερόμενους υπαλλήλους (βλ. πίνακα 10) με την ηλεκτρονική καταχώρισή τους, στην διαθέσιμη εφαρμογή του

μητρώου δημοσίων υπαλλήλων, στην ιστοσελίδα της απογραφής <https://hr.apografi.gov.gr> με τους κωδικούς taxis net που διαθέτουν²⁴⁸

Πίνακας 10. Αιτήσεις μετακίνησης υπαλλήλων από άλλους φορείς

Κύκλος κινητικότητας έτους 2020

Δήμος Αιγάλεω

A/A	Κωδικός	Κωδικός Υποβολής	Όνομα-τεπώνυμο	Κλάδος	Φορέας Προέλευσης	Σχέση Εργασίας
1	27550	1284711178	T***** E****	ΠΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΥ	ΨΥΧΙΑΤΡΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΑΤΤΙΚΗΣ (ΔΑΦΝΙ)	ΜΟΝΙΜΗ
2	28100	9512411310	B***** E****	ΤΕ ΕΠΙΣΚΕΠΤΩΝ- ΤΡΙΩΝ	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ	ΜΟΝΙΜΗ
3	28235	7411910765	Σ***** Θ****	ΔΕ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ	ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΡΑΔΙΟΦΩΝΙΑ ΤΗΛΕΟΡΑΣΗ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ (Ε.Ρ.Τ. Α.Ε.)	Ι.Δ.Α.Χ.
4	28248	1152897821	Δ***** Κ****	ΠΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ	ΨΥΧΙΑΤΡΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΑΤΤΙΚΗΣ "ΔΡΟΜΟΚΑΙΤΕΙΟ"	ΜΟΝΙΜΗ
5	28277	2010581841	T***** E****	ΥΕ16 ΚΑΘΑΡΙΣΤΩΝ- ΚΑΘΑΡΙΣΤΡΙΩΝ	ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ, ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΝΕΟΛΑΙΑΣ ΔΗΜΟΥ ΠΕΙΡΑΙΑ	ΜΟΝΙΜΗ
6	28528	3811050544	A***** I****	ΥΕ ΕΡΓΑΤΩΝ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ	ΔΗΜΟΣ ΑΓΙΑΣ ΒΑΡΒΑΡΑΣ	ΜΟΝΙΜΗ
7	29128	9956168070	Z***** Π****	ΠΕ06 - ΑΓΓΛΙΚΗΣ ΦΙΛΟΛΟΓΙΑΣ	Γ' ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΑΘΗΝΑΣ	ΜΟΝΙΜΗ
8	29225	1235120831	Σ***** Μ****	ΔΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΓΡΑΜΜΑΤΕΩΝ	ΔΗΜΟΣ ΑΜΑΡΟΥΣΙΟΥ	ΜΟΝΙΜΗ
9	29375	7460798681	K***** Θ****	ΔΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΓΡΑΜΜΑΤΕΩΝ	ΑΝΩΤΑΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (Α.Σ.Ε.Π.)	ΜΟΝΙΜΟΣ
10	30239	6944289921	M***** E****	ΔΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΓΡΑΜΜΑΤΕΩΝ	ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΣ ΕΘΝΙΚΟΣ ΦΟΡΕΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΜΟΝΙΜΗ
11	30286	8757110819	Π***** Α****	ΤΕ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ	ΔΗΜΟΤΙΚΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ & ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ ΜΑΝΔΡΑΣ	ΜΟΝΙΜΗ
12	30877	1003215120	X***** E****	ΔΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΓΡΑΜΜΑΤΕΩΝ	ΚΟΙΝΩΦΕΛΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΔΗΜΟΥ ΑΣΠΡΟΠΥΡΓΟΥ	Ι.Δ.Α.Χ.

²⁴⁸ Η αριθ. πρωτ. ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ /660/οικ.22308/04-12-2020 του ΥΠ.ΕΣ.

13	31043	1192213124	Ε***** Α****	ΥΕ ΕΡΓΑΤΩΝ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ	ΔΗΜΟΣ ΝΕΑΣ ΦΙΛΑΔΕΛΦΕΙΑΣ- ΝΕΑΣ ΧΑΛΚΗΔΟΝΑΣ	ΜΟΝΙΜΗ
14	31450	6649106431	Μ***** Γ****	ΔΕ ΕΛΕΓΚΤΩΝ	ΟΣΥ Α.Ε. ΟΔΙΚΕΣ ΣΥΓΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	Ι.Δ.Α.Χ.
15	32250	1784763014	Δ***** Α****	ΠΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ	ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ	ΜΟΝΙΜΗ
16	32489	9311247112	Σ***** Σ****	ΤΕ ΕΠΙΣΚΕΠΤΩΝ- ΤΡΙΩΝ	2η Υ.ΠΕ. ΠΕΙΡΑΙΩΣ ΚΑΙ ΑΙΓΑΙΟΥ	ΜΟΝΙΜΗ
17	32657	1074675921	Μ***** Α****	ΤΕ ΕΠΙΣΚΕΠΤΩΝ- ΤΡΙΩΝ	ΔΗΜΟΣ ΠΕΡΙΣΤΕΡΙΟΥ	ΜΟΝΙΜΗ
18	32775	9967610465	Η***** Χ****	ΔΕ ΟΔΗΓΩΝ ΑΠΟΡΡΙΜΑΤΟΦΟ ΡΩΝ & ΛΕΩΦΟΡΕΙΩΝ	ΟΣΥ Α.Ε. ΟΔΙΚΕΣ ΣΥΓΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	Ι.Δ.Α.Χ.
19	33697	1249110751	Β***** Μ****	ΠΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ	ΓΕΩΠΟΝΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ	ΜΟΝΙΜΟΣ
20	33839	1068082589	Τ***** Σ****	ΔΕ ΕΛΕΓΚΤΩΝ	ΟΣΥ Α.Ε. ΟΔΙΚΕΣ ΣΥΓΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	Ι.Δ.Α.Χ.
21	34056	7210386215	Κ***** Β****	ΔΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΓΡΑΜΜΑΤΕΩΝ	ΑΤΤΙΚΟ ΜΕΤΡΟ Α.Ε.	Ι.Δ.Α.Χ.
22	34511	8812560444	Ν***** Β****	ΔΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ	ΔΗΜΟΣ ΧΑΪΔΑΡΙΟΥ	ΜΟΝΙΜΗ
23	34550	9114531160	Μ***** Σ****	ΤΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ	ΔΗΜΟΣ ΧΑΪΔΑΡΙΟΥ	Ι.Δ.Α.Χ.
24	34562	1128822909	Δ***** Α****	ΠΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ	ΔΗΜΟΣ ΠΑΛΛΗΝΗΣ	ΜΟΝΙΜΗ
25	34689	5068115281	Ψ***** Ν****	ΠΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ	ΔΗΜΟΣ ΧΑΪΔΑΡΙΟΥ	ΜΟΝΙΜΟΣ
26	35460	9710027285	Β***** Α****	ΔΕ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ Η/Υ	ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΑΘΗΝΩΝ "ΚΟΡΓΙΑΛΕΝΕΙΟ ΜΠΕΝΑΚΕΙΟ"	ΜΟΝΙΜΗ
27	35731	5564463101	Μ***** Α****	ΠΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ	ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ	ΜΟΝΙΜΗ
28	35780	1191571117	Σ***** Β****	ΠΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΑΤΤΙΚΗΣ	ΜΟΝΙΜΗ
29	36377	3112471181	Τ***** Α****	ΠΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ	ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΑΙΜΟΔΟΣΙΑΣ	ΜΟΝΙΜΗ
30	36773	1131064912	Ρ***** Α****	ΠΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ	ΓΕΝΙΚΟ ΟΓΚΟΛΟΓΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ Ν. ΚΗΦΙΣΙΑΣ "ΟΙ ΑΓ.ΑΝΑΡΓΥΡΟΙ"	ΜΟΝΙΜΗ
31	36955	1135112656	Σ***** Β****	ΔΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΓΡΑΜΜΑΤΕΩΝ	ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	Ι.Δ.Α.Χ.
32	37949	2128247912	Σ***** Ε****	ΥΕ ΕΡΓΑΤΩΝ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ	ΔΗΜΟΣ ΣΕΡΡΩΝ	ΜΟΝΙΜΗ
33	38029	1046269851	Δ***** Σ****	ΠΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ	ΔΗΜΟΣ ΑΣΠΡΟΠΥΡΓΟΥ	Ι.Δ.Α.Χ.
34	38178	2825959877	Π***** Μ****	ΥΕ ΕΡΓΑΤΩΝ ΓΕΝΙΚΩΝ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ	ΔΗΜΟΣ ΑΓΙΑΣ ΒΑΡΒΑΡΑΣ	Ι.Δ.Α.Χ.

Ο Δήμος Αιγάλεω βάση των διατάξεων του άρθρου 7 του Ν.4440/2016 όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει²⁴⁹, εξέδωσε την αριθ. 130/12-01-2021 απόφασή του, με την οποία συγκρότησε τα αρμόδια τριμελή όργανα αξιολόγησης, για την αξιολόγηση των υποψηφίων υπαλλήλων που πληρούσαν τις προϋποθέσεις συμμετοχής τους και επέλεξαν τους καταλληλότερους προς μετάταξη και συνέταξαν τα σχετικά πρακτικά επιλογής. Βάση των πρακτικών επιλογής, εκδόθηκαν οι υπ' αριθ.424/28-02-2021, 425/28-02-2021, 427/08-03-2021 και 426/28-02-2021 πράξεις μετάταξης, οι οποίες δημοσιεύτηκαν με μέριμνα του Συντονιστή Αποκεντρωμένης Διοίκησης Αττικής στα αριθ. 704²⁵⁰ και 720 /24-03-2021/τ.Γ'Φ.Ε.Κ.²⁵¹. Οι ως άνω δημοσιευόμενες πράξεις μετατάξεων κοινοποιήθηκαν στους επιλεγέντες υπαλλήλους και κατόπιν ανέλαβαν υπηρεσία την 01-04-2021. Ύστερα από τα παραπάνω διαπιστώνεται ότι ο χρόνος ολοκλήρωσης της διαδικασίας μετάταξης των υπαλλήλων στον Δήμο Αιγάλεω του κύκλου κινητικότητας 2020, από την 14-12-2020 ημερομηνία καταληκτικής υποβολής των αιτήσεων τους έως 01-04-2021 ημερομηνία ανάληψης υπηρεσίας και εγκατάστασής τους, ανέρχεται σε τρεις (3) μήνες και δέκα οκτώ (18) ημέρες.

Ο Δήμος Αιγάλεω, ως φορέας προέλευσης του κύκλου κινητικότητας 2020, διαπίστωσε δέκα τέσσερα (14) αιτήματα μετακίνησης υπηρετούντων υπαλλήλων του, που επιθυμούσαν την με μετάταξή τους σ' άλλους φορείς (βλ. πίνακα 11), βεβαίωσε τις εκ' του νόμου προϋποθέσεις ή μη συμμετοχής τους και οι υπηρεσίες υποδοχής ολοκλήρωσαν έξι (6) εκ' των δέκα τεσσάρων (14) αιτημάτων και εκδόθηκαν τα αριθ.403/25-02-2021/τ.Γ', 418/25-02-2021/τ.Γ', 443/26-02-2021/τ.Γ', 455/27-02-2021/τ.Γ', 478/27-2-2021/τ.Γ' και 720/24-03-2021/τ.Γ' Φ.Ε.Κ²⁵².

²⁴⁹ Ν. 4590/2019 αρ.44 παρ.4 και Ν.4674/2020 αρ.43 παρ.1

²⁵⁰ Φ.Ε.Κ. 704/24-03-2021/τ.Γ' «περί δημοσίευσης των αριθ. 424/28-02-2021, 425/28-02-2021 και 427/08-03-2021 αποφάσεων μετάταξης Δήμου Αιγάλεω» βλ. παρ. X

²⁵¹ Φ.Ε.Κ. 720/24-3-2021/τ.Γ' «περί δημοσίευσης της αριθ. 426/28-02-2021 απόφασης μετάταξης Δήμου Αιγάλεω» βλ. παρ. XI.

²⁵² Φ.Ε.Κ. 403/25-02-2021/τ.Γ' «περί δημοσίευσης της αριθ. ΔΔΑΔ Β 1012224 ΕΞ/11-02-2021 απόφαση του Διοικητή της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων» βλ. παρ. XII, ΦΕΚ 418/25-02-2021/τ.Γ' «περί δημοσίευσης της αριθ. 16973/ν4/11-02-2021 απόφαση της Υπουργού Παιδείας και Θρησκευμάτων» βλ. παρ. XIII, ΦΕΚ 455/27-02-2021/τ.Γ' «περί δημοσίευσης της αριθ. ΑΔ Φ.471.61/68/336273/Σ238/24-02-2021 απόφαση του Γενικού Γραμματέα του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας» βλ. παρ. XIV, Φ.Ε.Κ. 478/27-02-2021/τ.Γ' «περί δημοσίευσης της αριθ. 53/11-002-2021 απόφαση του Δημάρχου Σπάτων-Αρτέμιδος» βλ. παρ. XVI, Φ.Ε.Κ. 443/26-02-2021/τ.Γ' «περί δημοσίευσης της αριθ. 593719-02-2021 απόφαση του Δημάρχου Πετρούπολης» βλ. παρ. XV, Φ.Ε.Κ. 720/24-03-2021/τ.Γ' «περί δημοσίευσης της αριθ. 4428/05-02-2021 απόφαση του Δημάρχου Πετρούπολης» βλ. παρ. XVII

**Πίνακας 11. Αιτήσεις μετακίνησης υπαλλήλων Δήμου Αιγάλεω σ' άλλους φορείς
Κύκλος κινητικότητας έτους 2020.**

A/A	Κωδικός	Κωδικός Υποβολής	Όνοματεπώνυμο	Κλάδος	Ολοκληρώθηκε
1	28215	4268418513	Γ***** Χ*****	ΔΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΓΡΑΜΜΑΤΕΩΝ	ΌΧΙ
2	30623	2460293109	Φ***** Χ*****	ΔΕ ΤΕΧΝΙΚΟΣ	ΌΧΙ
3	30940	2949183734	Τ***** Μ*****	ΤΕ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ	ΌΧΙ
4	31554	4015115471	Μ***** Σ*****	ΔΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΓΡΑΜΜΑΤΕΩΝ	ΝΑΙ
5	33408	1167541211	Φ***** Α*****	ΔΕ ΓΕΩΤΕΧΝΙΚΟΣ, ΓΕΩΡΓΟΤΕΧΝΙΤΩΝ	ΝΑΙ
6	34337	4719141572	Π***** Κ*****	ΤΕ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΔΟΜΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ	ΌΧΙ
7	35769	1041162612	Π***** Ε*****	ΠΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ	ΌΧΙ
8	35885	5631457911	Ρ***** Σ*****	ΠΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ	ΌΧΙ
9	35911	3418122121	Ζ***** Δ*****	ΥΕ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ	ΝΑΙ
10	37063	3576107110	Μ***** Π*****	ΠΕ ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ	ΌΧΙ
11	37744	9375846310	Γ***** Α*****	ΤΕ ΒΡΕΦΟΝΗΠΟΚΟΜΩΝ	ΌΧΙ
12	37924	9436692598	Ρ***** Μ*****	ΠΕ ΔΙΕΚΠΕΡΑΙΩΣΗΣ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ ΠΟΛΙΤΩΝ	ΝΑΙ
13	38369	1905082111	Ι***** Μ*****	ΤΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΥ	ΝΑΙ
14	38774	1673419511	Τ***** Σ*****	ΠΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ	ΝΑΙ

Ύστερα από τα παραπάνω, διαπιστώνουμε ότι η διενέργεια του κύκλου κινητικότητας έτους 2020, επέφερε μείωση του ανθρωπίνου δυναμικού του Δήμου, καθόσον ως φορέας υποδοχής κάλυψε με μετάταξη τέσσερις (4) κενές οργανικές θέσεις εκ' των δεκατριών (13) που προκήρυξε και παρά την αυξημένη συμμετοχή των υποψηφίων (τριάντα τέσσερις αιτήσεις) ενώ ως φορέας προέλευσης κένωσε έξι (6) θέσεις από το σύνολο των δεκατεσσάρων (14) αιτημάτων μετακίνησης των

υπαλλήλων σ' άλλους φορείς. Τα ανωτέρω στοιχεία φανερώνουν ότι ο Δήμος, στον εν' λόγω κύκλο κινητικότητας που διενεργήθηκε όχι μόνο δεν κάλυψε με προσωπικό τις δεκατρείς (13) κενές θέσεις που προκήρυξε με μετάταξη, αντιθέτως μειώθηκε το υπηρετούν προσωπικό του κατά δύο (2) θέσεις.

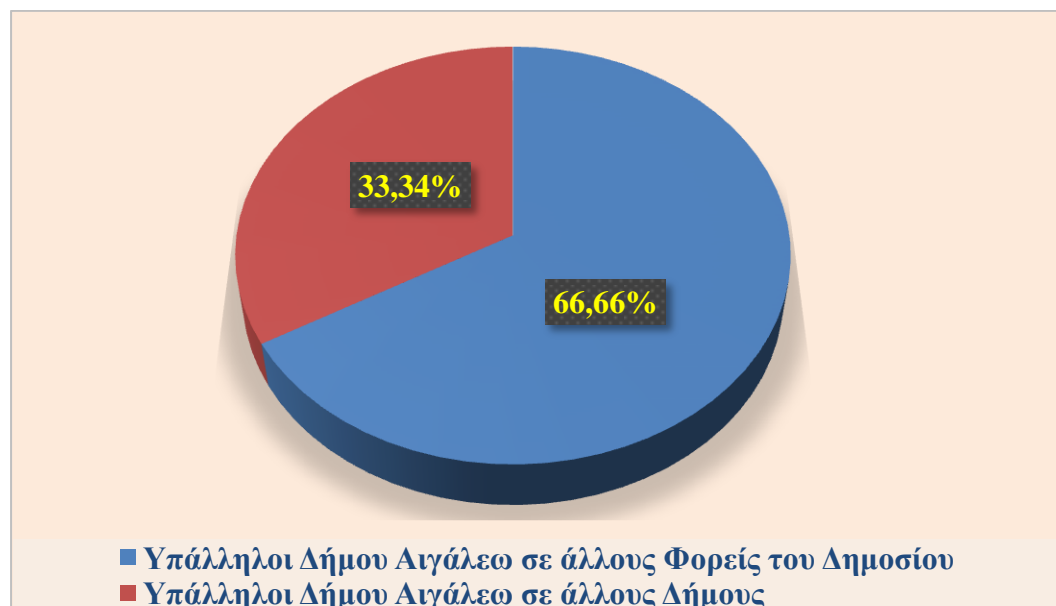
6.3 Αποτελέσματα κύκλων κινητικότητας ετών 2018, 2019 και 2020 του Ε.Σ.Κ. στον Δήμο Αιγάλεω

Για την καλύτερη κατανόηση των ανωτέρω στοιχείων του Δήμου Αιγάλεω, αναφορικά με την συμμετοχή του, στους κύκλους κινητικότητας των ετών 2018, 2019 και 2020, στο πλαίσιο εφαρμογής του Ε.Σ.Κ. παρατίθενται τα ακόλουθα διαγράμματα.

Διάγραμμα 1. Μετατασσόμενοι υπάλληλοι στον Δήμο Αιγάλεω, μέσω των κύκλων κινητικότητας των ετών 2019 και 2020, του Ε.Σ.Κ.



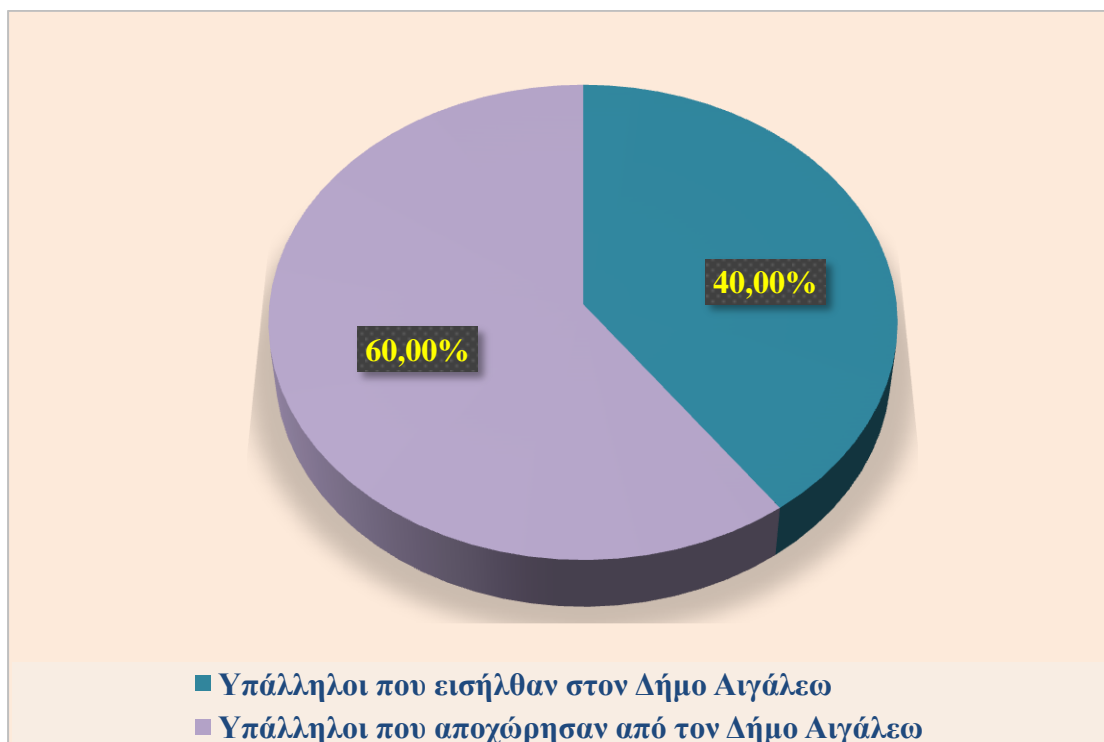
Διάγραμμα 2. Μετατασσόμενοι υπάλληλοι από τον Δήμο Αιγάλεω, μέσω των κύκλων κινητικότητας των ετών 2018, 2019 και 2020 του Ε.Σ.Κ.



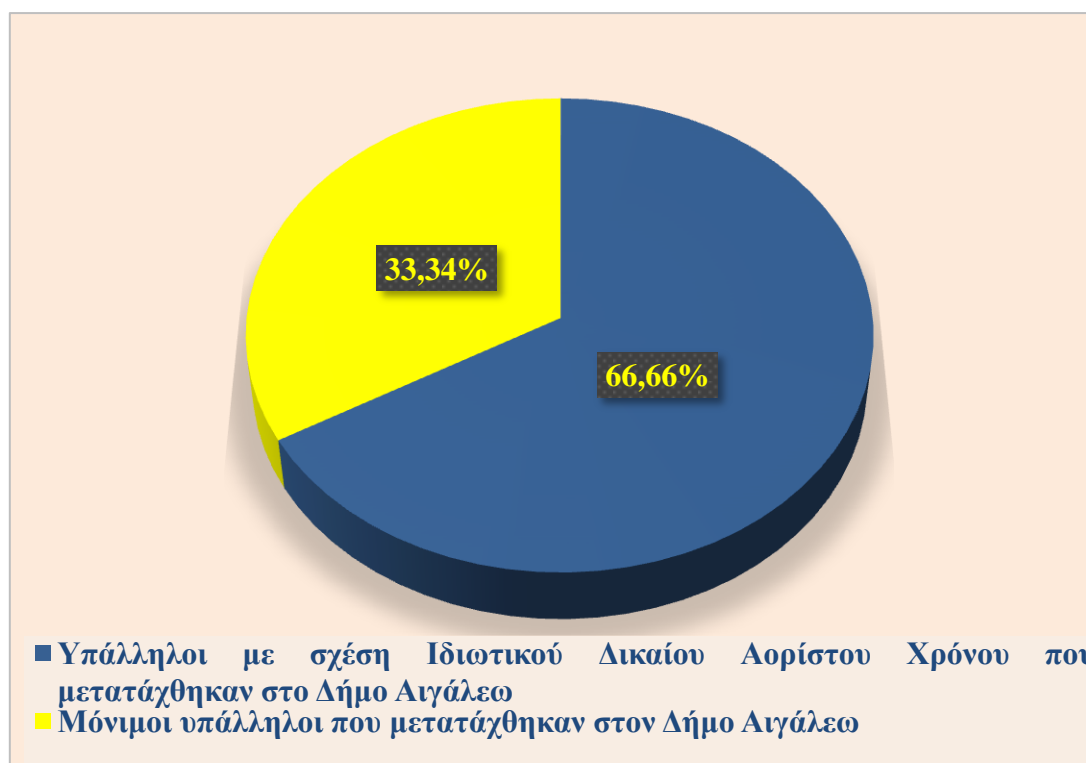
Διάγραμμα 3. Ποσοστό κάλυψης κενών οργανικών θέσεων μέσω του Ε.Σ.Κ. σε σχέση με τα υποβαλλόμενα αιτήματα του Δήμου Αιγάλεω, στους κύκλους κινητικότητας των ετών 2019 και 2020



Διάγραμμα 4. Μεταβολή του ανθρώπινου δυναμικού του Δήμου Αιγιάλεω, λόγω των κύκλων κινητικότητας των ετών 2018, 2019 και 2020, του Ε.Σ.Κ.



Διάγραμμα 5. Σχέση εργασίας μετατασσόμενων υπάλληλων στον Δήμο Αιγιάλεω, μέσω των κύκλων κινητικότητας των ετών 2019 και 2020 του Ε.Σ.Κ.



Διάγραμμα 6. Σχέση εργασίας μετατασσόμενων υπάλληλων από τον Δήμο Αιγάλεω σ' άλλους φορείς, μέσω των κύκλων κινητικότητας, 2018, 2019 και 2020 του Ε.Σ.Κ.



6.4 Διενέργεια συνεντεύξεων

Ο προϊστάμενος της Διεύθυνσης Διοικητικών Υπηρεσιών του Δήμου Αιγάλεω και μέλος της επιτροπής αξιολόγησης των κύκλων κινητικότητας που διεξήχθησαν τα έτη 2019 και 2020, έδωσε συνέντευξη σχετικά με το εφαρμοζόμενο σύστημα κινητικότητας των δημοτικών υπαλλήλων, από την οποία προκύπτουν τα εξής²⁵³ :

- ❖ Το Ε.Σ.Κ. για τους υπαλλήλους του Δήμου Αιγάλεω και γενικά των Ο.Τ.Α., είναι πιο ευνοϊκό από το προηγούμενο σύστημα όσον αφορά την μετακίνηση τους σ' άλλους Δήμους, Ανεξάρτητες Αρχές ή άλλους δημόσιους φορείς, καθώς δεν απαιτείται η σύμφωνη γνώμη του Δημάρχου (εκτός από τους υπαλλήλους των τεχνικών υπηρεσιών και της πολεοδομίας) όπως παλαιότερα, παρά μόνο η εκπλήρωση κάποιων κριτηρίων πλήρωσης θέσης.

²⁵³ βλ. παρ. XIX

- ❖ Η συνέντευξη των επικρατέστερων υποψηφίων διενεργείται στον Δήμο μας, παρά του ότι δεν είναι υποχρεωτική, γιατί παρέχει την δυνατότητα στο αρμόδιο όργανο αξιολόγησης, να έχει μια πιο ολοκληρωμένη άποψη η οποία δεν βασίζεται αποκλειστικά στα τυπικά τους προσόντα.
- ❖ Οι λόγοι που αναφέρονται από τους υποψηφίους προς μετάταξη στο Δήμο μας, στο αρμόδιο όργανο αξιολόγησης, είναι προσωπικοί, είτε θέλουν να εργάζονται πιο κοντά στον τόπο κατοικίας τους, είτε προσδοκούν ένα καλύτερο εργασιακό περιβάλλον.
- ❖ Το κριτήριο της εργασιακής εμπειρίας σε αντίστοιχη θέση με αυτήν της προκηρυσσόμενης, για την επιλογή ενός υπαλλήλου από το αρμόδιο όργανο αξιολόγησης, είναι ισχυρότερο από τα τυπικά προσόντα που κατέχει ο υποψήφιος, ωστόσο μοριοδοτούνται όλα τα κριτήρια. Ακόμη εξετάζονται τα τυπικά προσόντα που κατέχει ο υποψήφιος κατά πόσον έχουν συνάφεια με την προκηρυσσόμενη θέση. Αναφέρει ότι : «αλλιώς βαθμολογείται ένα πτυχίο οικονομικών σπουδών και αλλιώς ένα πτυχίο φιλοσοφικής όταν θέλεις να προσλάβεις υπάλληλο κλάδου ΠΕ Διοικητικού για την οικονομική υπηρεσία και αυτό είναι λογικό, ακόμα και στον τελευταίο κύκλο που είχαμε δύο υποψήφιες που ήταν απόφοιτοι της Ε.Σ.Δ.Δ. αλλιώς μοριοδοτήθηκε αυτή που ήταν του κλάδου Διοίκησης Οικονομίας και αλλιώς αυτή που ήταν του κλάδου Υγείας Πρόνοιας, όταν όμως καλείσαι να επιλέξεις κάποιον υπάλληλο θέλεις αυτός να είναι κατά το δυνατόν έτοιμος να αναλάβει και να προσφέρει στην θέση για την οποία προορίζεται (να είναι ψημένος κατά το κοινώς λεγόμενο) γι' αυτό και ένας υπάλληλος που έχει εμπειρία σε θέση πχ λογιστηρίου για πέντε ή δέκα χρόνια, θα πάρει άλλα μόρια από έναν απόφοιτο της Ε.Σ.Δ.Δ.».
- ❖ Οι επιλεγέντες υπάλληλοι που καταλαμβάνουν την συγκεκριμένη προκηρυσσόμενη θέση, δεν προβλέπεται να υπηρετήσουν σ' αυτήν ορισμένο χρονικό διάστημα, γιατί η πλήρωση της θέσης έχει σκοπό την κάλυψη μιας υπηρεσιακής ανάγκης, εάν δεν υπάρχει ανάγκη για την θέση αυτή τότε ή δεν θα προκηρυχθεί ή θα μπει σε υπηρεσία του οργανογράμματος που υπάρχει ανάγκη.
- ❖ Η εισαγωγή της έννοιας του κρατικού υπαλλήλου στην δημόσια διοίκηση και κατ' επέκταση της εφαρμοζόμενης κινητικότητας βάση του ν.4440/2016, δεν επιτρέπει την ενδοαυτοδιοικητική κινητικότητα, ωστόσο τα τριμελή όργανα του Δήμου Αιγάλεω, μοριοδότησαν την υπηρεσία και εμπειρία υπαλλήλων σε άλλους Ο.Τ.Α. πολύ περισσότερο σε σχέση με υπαλλήλους άλλων φορέων εκτός Ο.Τ.Α..

- ❖ Σ' ότι αφορά το ποσοστό 65% κάλυψης των θέσεων, προκειμένου να μεταταχθεί ένας υπάλληλος σ' άλλον φορέα, σε κάποιες περιπτώσεις είναι μεγάλο, όμως αποτελεί δικλείδα ασφαλείας προκειμένου να μην απογυμνωθούν οι φορείς από προσωπικό, ωστόσο για σοβαρούς προσωπικούς λόγους θα έπρεπε να δίδεται η ευχέρεια στην υπηρεσία να αποφασίσει, ανεξάρτητα από το εάν πληρείται το ανωτέρω ποσοστό.
- ❖ Ο Δήμος Αιγάλεω πρέπει να μετέχει στην κινητικότητα, παρά του ότι δε έχει γίνει αξιολόγηση των δομών, τροποποίηση του Ο.Ε.Υ., σύσταση ή κατάργηση θέσεων και αλλαγή του οργανογράμματος, καθώς απαιτούνται χρονοβόρες διαβουλεύσεις και διαδικασίες.
- ❖ Η συμμετοχή ενός μέλος του συλλόγου, ως παρατηρητή, στην τριμελή επιτροπή αξιολόγησης, εξυπηρετεί μόνο την διαφάνεια της διαδικασίας.
- ❖ Τέλος αναφέρει ότι : « στην πράξη η εφαρμογή του Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας (Ε.Σ.Κ.) ειδικά μετά τον τελευταίο κύκλο (2020) φαίνεται πως είναι δυσχερέστατη για τις υπηρεσίες. Όλοι οι εμπλεκόμενοι φορείς έφτασαν σε σημείο να πουν «μέχρι εδώ και μη παρέκει, ας μην ξαναπάrouμε κανέναν». Οι προθεσμίες ήταν τόσο δεσμευτικές που στο τέλος το Υπουργείο έδωσε επίσημα παράταση που όμως άτυπα παρατάθηκε από την Γραμματεία της Κυβέρνησης η οποία προς τιμήν της έδειξε την απαιτούμενη ανοχή προς όσους φορείς δεν πρόλαβαν τα χρονικά όρια. Θεωρητικά η εφαρμογή του Ε.Σ.Κ δίνει την δυνατότητα στους φορείς να επιλέξουν τους καλύτερους υποψήφιους και στους υποψήφιους την δυνατότητα να μεταταχθούν σε υπηρεσίες με ευνοϊκότερους όρους εργασίας γι' αυτούς είτε από άποψη απόστασης και χρόνου μετάβασης από και προς την κατοικία τους είτε οικονομικά είτε για οποιονδήποτε υποκειμενικό λόγο έχει ο κάθε υποψήφιος. Στην πράξη όμως οι φορείς επιδίδονται σε ένα κυνήγι με τον χρόνο προκειμένου να επιλέξουν τον «καλύτερο» υποψήφιο, μεταξύ υποψηφίων που συνήθως είναι άγνωστοι στις υπηρεσίες και πρέπει να κρίνεις κατά κύριο λόγο από τα τυπικά τους προσόντα και ίσως - ίσως μέσω της συνέντευξης. Κατά την προσωπική μου υποκειμενική άποψη πιστεύω πως σε συνδυασμό με την διενέργεια πλέον του προγραμματισμού προσλήψεων μέσω της πλατφόρμας της απογραφής το Ε.Σ.Κ έχει απώτερο σκοπό την μείωση του ανθρώπινου δυναμικού του Δημοσίου. Αυτό γιατί αφενός ελέγχεται άμεσα ο κανόνας «ένα προς ένα» και αφετέρου

ανακυκλώνεται το υπάρχον δυναμικό του Δημοσίου οπότε σε καμία περίπτωση δεν υπάρχει περίπτωση να αυξηθεί».

Ο Αν. Γενικός Γραμματέας της Π.Ο.Ε.-Ο.Τ.Α. και Πρόεδρος του Συλλόγου Εργαζομένων του Δήμου Αιγιάλεω κ. Τσουνής Ιωάννης, έδωσε συνέντευξη για την εφαρμοζόμενη κινητικότητα των δημοτικών υπαλλήλων και απάντησε σε σχετικά ερωτήματα από τα οποία προκύπτουν τα εξής²⁵⁴:

- Το Ε.Σ.Κ. ευνοεί την κινητικότητα σε σχέση με το προηγούμενο σύστημα λόγω των προϋποθέσεων που θέτει ο Νομοθέτης (π.χ. προϋποθέσεις κάλυψης οργανικών θέσεων ανά κλάδο, απουσία σύμφωνης γνώμης, κ.α.), όμως εξαρτάται και από την ειδικότητα του υποψηφίου αλλά και από τα προσόντα του. Ειδικότερα για το Δήμο Αιγιάλεω, το ποσοστό 65% κάλυψης της θέσης, σε πολλούς κλάδους ευνοεί την κινητικότητα των υπαλλήλων, οι οποίοι στην πλειοψηφία τους επιθυμούν να μετακινηθούν στην Κεντρική Διοίκηση.
- Όσον αφορά την διενέργεια συνέντευξης των επικρατέστερων υποψηφίων για την πλήρωση της θέσης με κινητικότητα, θεωρεί ότι εξυπηρετεί στην συντριπτική πλειοψηφία των περιπτώσεων, την πολιτική βούληση των διοικούντων να υπερκαλύπτουν τα τυπικά - αντικειμενικά - ουσιαστικά προσόντα των υποψηφίων, προκειμένου να προσλαμβάνουν τον υποψήφιο που επιθυμούν και όχι με βάση το συμφέρον της Υπηρεσίας.
- Η συμμετοχή εκπροσώπου των εργαζομένων, στην επιτροπή αξιολόγησης αποσκοπεί κυρίως στην μεγαλύτερη διαφάνεια της επιλογής του υποψηφίου για μετάταξη, ωστόσο δεν την διασφαλίζει σε κάθε περίπτωση.
- Οι λόγοι μετακίνησης των εργαζομένων της Τοπικής Αυτοδιοίκησης πιστεύει ότι είναι συνοπτικά δυο. Ο πρώτος λόγος είναι, η αναζήτηση ενός καλύτερου εργασιακού περιβάλλοντος με δεδομένο πως η εργασιακή καθημερινότητα στους Ο.Τ.Α. Α΄ βαθμού είναι αυξανόμενα πειστική γεγονός που οφείλεται στην στοχευμένη απαγόρευση των προσλήψεων και ακολούθως η προκαλούμενη έλλειψη προσωπικού οδηγεί σε εργασιακές εντάσεις και εργασιακό άγχος λόγω αδυναμίας έγκαιρης διεκπεραίωσης των καθημερινών υποχρεώσεων. Αυτός είναι και ο λόγος που οι πλειοψηφία των εργαζομένων επιθυμούν να μετακινηθούν στην Κεντρική Διοίκηση. Ο δεύτερος λόγος είναι η μετακίνηση του υπαλλήλου σε φορέα πλησίον του τόπου συμφερόντων του.

²⁵⁴ βλ. παρ. XX

- Το κριτήριο της εργασιακής εμπειρίας, για την επιλογή του καταλληλότερου υποψηφίου από την επιτροπή αξιολόγησης, θεωρεί ότι δεν είναι ισχυρότερο από τα τυπικά προσόντα που κατέχει ο υποψήφιος και θα πρέπει να υπάρχει ένας λελογισμένος συνδυασμός και των δύο κριτηρίων (προσόντων και εμπειρίας). Η εργασιακή εμπειρία είναι χρήσιμη αλλά δεν μπορεί να οδηγεί στο εσφαλμένο συμπέρασμα πως όσο παλαιότερος υπάλληλος είναι κάποιος τόσο καλύτερος υπάλληλος είναι.
- Η μετακίνηση ενός εργαζομένου γίνεται στην βάση περιγράμματος συγκεκριμένης θέσης είναι λανθασμένη, καθώς ένας καλός εργαζόμενος με πολύπλευρη εμπειρία και προσόντα δεν πρέπει να «δεσμεύεται» σε συγκεκριμένη θέση. Ο κάθε φορέας θα πρέπει να αιτείται στην λογική ενίσχυσής του, με ικανό προσωπικό που θα προσφέρει και η κινητικότητα θα έπρεπε να στοχεύει στο εργασιακό προφίλ του εργαζόμενου και όχι στην κάλυψη συγκεκριμένης θέσης, όταν πρόκειται για μη εξειδικευμένες ειδικότητες όπως είναι ο κλάδος των Διοικητικών Υπαλλήλων.
- Η εφαρμοζόμενη κινητικότητα, οδηγεί μεθοδευμένα στην αποστελέχωση της Τοπικής Αυτοδιοίκησης αφού στο πλαίσιο των φορέων της Γενικής Κυβέρνησης που μπορεί να μετακινηθεί ένας Υπάλληλος, ο Δήμος δεν είναι προσφιλής. Η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων επιθυμεί να μετακινηθεί στον στενό Δημόσιο Τομέα, δημιουργώντας ασφυκτικές συνθήκες αποστελέχωσης της Τοπικής Αυτοδιοίκησης.
- Όσον αφορά το ποσοστό 65% κάλυψης των θέσεων του κλάδου επί του συνόλου των οργανικών θέσεων του ίδιου κλάδου, αναφέρει ότι δεν αποτελεί καθοριστικό παράγοντα γιατί με μνημονιακή διάταξη καταργήθηκαν οι κενές οργανικές θέσεις των Ο.Ε.Υ. τα προηγούμενα χρόνια αλλά και γιατί οι Δήμοι αδυνατούν να δημιουργήσουν νέες κενές οργανικές θέσεις εργασίας. Ακόμη θεωρεί πως θα έπρεπε πρώτα να φτιαχτούν νέοι Ο.Ε.Υ. που θα απεικονίζουν τις πραγματικές ανάγκες σε ανθρώπινο δυναμικό για την εξυπηρέτηση των αναγκών ενός φορέα και στην συνέχεια να καθοριστούν όροι και προϋποθέσεις κάλυψης των αναγκών. Ενισχύει την άποψη του αυτή, αναφέροντας ένα παράδειγμα του Δήμου Αιγάλεω, ο οποίος μετά την κατάργηση των κενών οργανικών θέσεων διαθέτει πέντε οργανικές θέσεις ηλεκτρολόγων από τις οποίες οι τρεις είναι καλυμμένες. Σύμφωνα με το ποσοστό 65% μπορεί να μετακινηθεί ακόμη ένας ηλεκτρολόγος όταν οι πραγματικές ανάγκες υπερβαίνουν ακόμη και τις πέντε οργανικές θέσεις

(βέβαια στους εργαζόμενους των Τεχνικών Υπηρεσιών πλέον είναι απαραίτητη η σύμφωνη γνώμη του Δημάρχου). Ένα 2^ο υπαρκτό παράδειγμα σε δήμο που υπηρετούν 20 ΤΕ Βρεφονηπιοκόμοι και με συνολικά 25 οργανικές θέσεις είναι δυνατό να μετακινηθούν μέχρι και περίπου 4 ΤΕ Βρεφονηπιοκόμοι. Αυτό σημαίνει πως ακόμη και εν μέσω σχολικής χρονιάς ο Δήμος θα πρέπει να κλείσει Τμήματα στους Παιδικούς Σταθμούς αφού δεν θα καλύπτονται οι από τον Νόμο καθορισμένες αναλογίες Παιδαγωγών παιδιών, όταν οι πραγματικές ανάγκες απαιτούν την κάλυψη και των λοιπών 5 κενών οργανικών θέσεων!!!

- Επίσης το όριο του 65% εξυπηρετεί την επιβεβλημένο οριζόντιο στόχο μείωσης των οργανικών θέσεων των δημοσίων Υπαλλήλων κατά 35% και η υποκατάστασή τους μεταβατικά από προσωπικό με ελαστικές σχέσεις εργασίας με πολιτικά κριτήρια. Απώτερος στόχος είναι η ιδιωτικοποίηση υπηρεσιών στην βάση της προκαλούμενης αδυναμίας εξυπηρέτησης των αυξανόμενων αναγκών των πολιτών.

Η Δ/ντρια Οικονομικών Υπηρεσιών κ. Σαλάγα Ιωάννα και μέλος της επιτροπής αξιολόγησης, έδωσε συνέντευξη από την οποία προέκυψαν τα εξής²⁵⁵:

- Το Ε.Σ.Κ. ευνοεί την κινητικότητα των υπαλλήλων του Δήμου μας περισσότερο από το παρελθόν, αφενός γιατί ενεργείται οργανωμένα αφού οι υπηρεσίες μετά από έλεγχο των αναγκών τους υποβάλλουν αιτήματα για κάλυψη των συγκεκριμένων κενών θέσεων τους και αφετέρου οι υπάλληλοι του Δήμου μας που επιθυμούν να προωθήσουν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία διευκολύνονται να μεταταχθούν σε άλλους φορείς του δημοσίου τομέα.
- Η διενέργεια της συνέντευξης των επικρατέστερων υποψηφίων είναι σημαντική, προκειμένου να διαπιστωθούν τα στοιχεία της προσωπικότητας του υποψηφίου που δύνανται να βοηθήσουν στην ανταπόκρισή του στο αντικείμενο της απασχόλησης του. Επίσης με τη συνέντευξη ανιχνεύονται τυχόν χαρακτηριστικά όπως η συγκροτημένη και ώριμη σκέψη, η ευπρεπής επαγγελματική και κοινωνική παρουσία.
- Διαπιστώνει ότι λόγοι που αναφέρουν στην επιτροπή αξιολόγησης οι υποψήφιοι προς μετάταξη σχετίζονται με την απόσταση της εργασίας τους από την κατοικία τους. Άλλοι λόγοι μετακίνησης είναι οικογενειακοί ή προσωπικοί (π.χ. διάζευξη, διάσταση, γάμος) αλλά και μη ικανοποίηση από την προηγούμενη εργασία.

²⁵⁵ βλ. παρ. XXI

- Θεωρεί ότι ο κύριος λόγος που αιτείται ένας υπάλληλος της μετακίνηση του είναι η απόσταση του τόπου κατοικίας με την εργασία του και η δυσαρέσκεια σε σχέση με το τρέχον περιβάλλον εργασίας του.
- Πιστεύει ότι η πλειοψηφία των υποψηφίων δεν διαθέτουν εργασιακή εμπειρία συναφή με την προκηρυσσόμενη θέση καθώς δεν αποτελεί κριτήριο για την μετακίνηση τους.
- Έχει την γνώμη ότι η εργασιακή εμπειρία σε αντίστοιχη με την προκηρυσσόμενη θέση θα πρέπει να αξιολογείται ελάχιστα περισσότερο από τα τυπικά προσόντα που κατέχει ένας υποψήφιος, γιατί πρέπει να καλυφθεί άμεσα η ανάγκη της συγκεκριμένης κενής θέσης και ο υπάλληλος να έχει άμεση απόδοση στη θέση αυτή.
- Θεωρεί δύσκολη την απάντηση στο ερώτημα που τέθηκε για το εάν οι υπάλληλοι που κάλυψαν μέσω της κινητικότητας συγκεκριμένη θέση άρα και καθήκοντα θα έπρεπε να υπηρετήσουν ένα ορισμένο χρονικό διάστημα σ' αυτή και αναφέρει πως θα πρέπει να επαφίεται στην κρίση της υπηρεσίας η κάλυψη των υπηρεσιακών αναγκών της μέσω της εσωτερικής κινητικότητας.
- Ακόμη, πιστεύει σε μια ενδοαυτοδιοικητική κινητικότητα μέσω του Ε.Σ.Κ., γιατί από την μέχρι σήμερα εμπειρία φαίνεται ότι οι υπάλληλοι των Δήμων επιλέγουν να μεταταχθούν σε υπουργεία ή εφορίες ή ανεξάρτητες αρχές με στόχο την υπηρεσιακή ανέλιξη ή τη μισθολογική αύξηση.
- Θεωρεί υψηλό το ποσοστό 65% καλυμμένων θέσεων επί των οργανικών θέσεων για την ενός μετάταξη υπαλλήλου που υπηρετεί σε συγκεκριμένο κλάδο, καθώς εμπεριέχει τον κίνδυνο ο Δήμος να απομείνει σχεδόν με το μισό προσωπικό του και να μην μπορεί να καλύψει τις ανάγκες του και ως εκ' τούτου θα πρέπει να απαιτείται η σύμφωνη γνώμη του Δημάρχου για τους υπαλλήλους όλων των ειδικοτήτων και όχι μόνο για τους μηχανικούς των Τεχνικών Υπηρεσιών και των Υπηρεσιών Δόμησης.
- Πιστεύει ότι παρότι δεν έχουν αξιολογηθεί οι δομές του Δήμου και δεν έχει γίνει τροποποίηση του Ο.Ε.Υ., διαδικασία εξαιρετικά χρονοβόρα θα πρέπει να μετέχουμε στην κινητικότητα ως φορέας, αφενός για να καλύπτονται οι τυχόν υπηρεσιακές ανάγκες μέσω αυτής και αφετέρου να μετέχουν οι υπάλληλοι που επιθυμούν να μετακινηθούν σε άλλο φορέα λόγω προσωπικών συνθηκών.
- Ο ρόλος ενός μέλος του συλλόγου ως παρατηρητή στην επιτροπή αξιολόγησης έγκειται στο να προστατευτούν τα δικαιώματα των υπηρετούντων υπαλλήλων

αλλά και του υποψηφίου μετατασσόμενου, ωστόσο παρόλο που τα μέλη του συλλόγου καλούνται νόμιμα, δεν συμμετέχουν.

- Τέλος κρίνει το Ε.Σ.Κ. εφαρμόστηκε για να εξυπηρετήσει τις αρχές της διαφάνειας, της αξιοκρατίας και της ισότητας. Διέπεται από θεσμικά όρια με στόχο να μη γίνεται η μετάταξη ενός υπαλλήλου βορά μικροκομματικών εκμεταλλεύσεων. Η εφαρμογή του Ε.Σ.Κ. για τα ελληνικά δεδομένα θυμίζει το νόμο 2190/1994 περί προσλήψεων μέσω Α.Σ.Ε.Π. και θεωρεί ότι είναι η αρχή μιας νέας εποχής για το μεταρρυθμιστικό δημόσιο που κάλλιστα θα μπορούσε να οδηγήσει σε βέλτιστη αξιοποίηση και ορθολογική κατανομή του ανθρωπίνου δυναμικού των δημοσίων υπηρεσιών.

Από τις ανωτέρω συνεντεύξεις διεξάγεται κοινά το συμπέρασμα ότι : α) η κινητικότητα των δημοτικών υπαλλήλων διευκολύνεται σε σχέση με το παρελθόν, β) θα ήταν προτιμότερο για την εύρυθμη λειτουργία των Δήμων οι υπάλληλοι του να μετατάσσονταν μόνο σε άλλους Ο.Τ.Α, γ) οι δημοτικοί υπάλληλοι στην πλειοψηφία τους μετακινήθηκαν σε φορείς εκτός της τοπικής αυτοδιοίκησης, δ) το ποσοστό 65% καλυμμένων θέσεων επί των οργανικών θέσεων για την μετάταξη ενός υπαλλήλου που υπηρετεί σε συγκεκριμένο κλάδο, είναι χαμηλό και εμπεριέχει τον κίνδυνο απώλειας προσωπικού, ε) η μη αξιολόγηση των δομών και η τροποποίηση του Ο.Ε.Υ. δεν θα πρέπει να λειτουργεί ανασταλτικά στο να συμμετέχουμε ως φορέας στην κινητικότητα, ζ) η κινητικότητα θα έπρεπε να στοχεύει στο εργασιακό προφίλ του εργαζόμενου και όχι στην κάλυψη συγκεκριμένης θέσης και η) η πλειοψηφία των υποψηφίων δεν διαθέτουν εργασιακή εμπειρία συναφή με την προκηρυσσόμενη θέση γιατί το κύριο κριτήριο ενός υπαλλήλου που επιθυμεί την μετακίνησή του είναι η απόσταση της εργασίας από τον τόπο κατοικίας του και το κακό εργασιακό περιβάλλον του φορέα που υπηρετεί, και θ) η συμμετοχή ενός εκπροσώπου των εργαζομένων στην επιτροπή αξιολόγησης αποσκοπεί κυρίως στην μεγαλύτερη διαφάνεια της επιλογής του υποψηφίου για μετάταξη, ωστόσο δεν την διασφαλίζει σε κάθε περίπτωση.

Συμπεράσματα

Η παρούσα εργασία είχε σκοπό την μελέτη εφαρμογής της κινητικότητας των δημοτικών υπαλλήλων, ύστερα από θεωρητική ανάλυση και μελέτη περίπτωσης στον Δήμο Αιγιάλεω, καταλήγω στα ακόλουθα συμπεράσματα:

1. Οι μετατάξεις των Δημοτικών Υπαλλήλων σ' άλλους φορείς, όπως υλοποιούνταν πριν την εφαρμογή του Ε.Σ.Κ. (4440/16) γίνονταν σε ένα πλαίσιο αναχρονιστικό και γραφειοκρατικό, το οποίο δεν υποκινούσε του υπαλλήλους σε κινητικότητα. Επιπλέον, η διαδικασία ολοκλήρωσης των μετατάξεων και των αποσπάσεων, ήταν χρονοβόρα διότι δεν υπόκειντο σε δεσμευτικές προθεσμίες, από τους εμπλεκόμενους σ' αυτή φορείς, καλύπτονταν από πληθώρα ειδικών και γενικών διατάξεων οι οποίες δημιουργούσαν ένα πλαίσιο αδιαφάνειας και μη αξιοκρατική, καθώς δεν μπορούσαν να συμμετέχουν για την κάλυψη της θέσης του φορέα υποδοχής, περισσότεροι υποψήφιοι και να επιλεγεί ο καταλληλότερος. Τα ανωτέρω ενισχύονται από την μελέτη περίπτωσης στον Δήμο Αιγιάλεω, από την οποία προέκυψε ότι: α) η μετάταξη μόνιμης υπαλλήλου από άλλον Δήμο που υπηρετούσε στον Δήμο Αιγιάλεω με μεταφορά της θέσης της, σύμφωνα τις διατάξεις των άρθρων 74, 79, και 101 του Ν.3584/07 σε συνδυασμό με τις διατάξεις της παρ.5 του άρθρου 35 του Ν.4024/2011, διήρκησε ένα (1) έτος, τέσσερις (4) μήνες και δώδεκα (12) ημέρες (ΦΕΚ 434/2004/τ.Γ'), β) η μετάταξη πρώην μόνιμου υπαλλήλου του Δήμου Αιγιάλεω σε Περιφέρεια ύστερα από εγκριτική απόφαση της επιτροπής της Π.Υ.Σ. 33/2006, σύμφωνα τις διατάξεις του άρθρου 246 Ν. 3852/2010 και του άρθρου 68 του Ν.4002/2011, διήρκησε ένα (1) έτος, οκτώ (8) μήνες και είκοσι οκτώ (28) ημέρες (ΦΕΚ 528/2014/τ.Γ') και γ) η μετάταξη πρώην μόνιμου υπαλλήλου του Δήμου Αιγιάλεω στο Υπουργείο Εθνικής Άμυνας κατ' εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 58 του Ν.3979/2011 και του άρθρου 18 του Ν.4440/2016, ύστερα από εγκριτική απόφαση της επιτροπής της Π.Υ.Σ. 33/2006, διήρκησε τέσσερα (4) έτη, τέσσερις (4) μήνες και οκτώ (8) ημέρες (ΦΕΚ 1385/2020/τ.Γ'). Οι ανωτέρω περιπτώσεις μετατάξεων, εντάσσονται πλέον στο Ε.Σ.Κ (Ν.4440/2016) και ο χρόνος ολοκλήρωσης τους, επί παραδείγματι στον κύκλο κινητικότητας του έτους 2020, ανέρχεται σε τρεις (3) μήνες και δέκα οκτώ (18) ημέρες (αριθ. 704/2021/τ.Γ' Φ.Ε.Κ., «περί μετάταξης υπαλλήλων από τον Δήμο Αμαρουσίου και του Υπουργείου Δικαιοσύνης στον Δήμο Αιγιάλεω» και αριθ.794/2020/τ.Γ' Φ.Ε.Κ. «περί μετάταξης πρώην υπαλλήλου του Δήμου Αιγιάλεω στην Περιφέρεια Αττικής»).

2. Η εφαρμογή του Ε.Σ.Κ. αποτελεί καινοτομία για τους εξής λόγους: α) εισάγει ενιαίους κανόνες και προϋποθέσεις για το σύνολο των εμπλεκόμενων, υποψήφιων υπαλλήλων και υπηρεσιών β) προβλέπει ως προϋπόθεση συμμετοχής των φορέων, την δημιουργία ψηφιακού οργανογράμματος και την καταχώριση των κενών θέσεων και των αντίστοιχων περιγραμμάτων θέσεων εργασίας σ' αυτό, γ) την ανάρτηση από την Κεντρική Επιτροπή κινητικότητας σε κεντρική ηλεκτρονική πλατφόρμα των κενών θέσεων εργασίας όλων των φορέων, δ) την ηλεκτρονική υποβολή αιτήσεων από τους υποψήφιους, ε) την δυνατότητα υποβολής αιτημάτων από υποψηφίους ανεξαρτήτως της σχέσης εργασίας τους (μόνιμοι και Ι.Δ.Α.Χ.), ζ) η διαδικασία επιλογής των υποψήφιων και η έκδοση της πράξης γίνονται αρμοδίως από τον φορέα υποδοχής, γεγονός που καθιστά την διαδικασία συντομότερη και η) τάσσονται προθεσμίες, στον φορέα υποδοχής για την περάτωση της διαδικασίας μετάταξης ή απόσπασης, αλλά και του φορέα προέλευσης σχετικά με τον έλεγχο των προϋποθέσεων συμμετοχής των υπαλλήλων του, που έχουν αιτηθεί την κινητικότητα τους.

3. Στον Δήμο Αιγιάλεω, η κινητικότητα μέσω του Ε.Σ.Κ. ευνοείται σε σχέση με το παρελθόν, γιατί οι υπάλληλοι έχουν διαδικτυακή πρόσβαση στις προκηρυσσόμενες κενές θέσεις των φορέων που μετέχουν στους κύκλους κινητικότητας και στην απλή ηλεκτρονική υποβολή των αιτήσεων τους, χωρίς να απαιτείται η σύμφωνη γνώμη του αρμοδίου προς διορισμού οργάνου (Δημάρχου), με εξαίρεση τους υπαλλήλους των Τεχνικών Υπηρεσιών και της Πολεοδομίας.

4. Όσον αφορά το Δήμο Αιγιάλεω, η κινητικότητα βάση του Ν.4440/2016 όπως εφαρμόζεται και ισχύει, δεν δύναται να καλύψει τις ανάγκες του σε προσωπικό, καθώς αυτό εξαρτάται, από το σύνολο των οργανικών και κενών θέσεων του, από τους κλάδους των κενών οργανικών θέσεων που προκηρύσσει, από τον αριθμό των υπηρετούντων υπαλλήλων του που επιθυμούν να μεταταχθούν σ' άλλους φορείς, από τα αιτήματα συμμετοχής υπαλλήλων άλλων φορέων για μετάταξη στον Δήμο και από τις εκτιμώμενες αποχωρήσεις (π.χ. λόγω συνταξιοδότησης). Η μελέτη περίπτωσης στον Δήμο, έδειξε ότι ως φορέας υποδοχής των κύκλων κινητικότητας των ετών 2019 και 2020, προκήρυξε προς πλήρωση με μετάταξη δεκαέξι (16) κενές οργανικές θέσεις εκ' των οποίων κάλυψε έξι (6) θέσεις, ενώ το σύνολο των κενών οργανικών θέσεων του, ανέρχονται σε τριακόσιες δέκα έξι (316) θέσεις (ΠΕ :17, ΤΕ: 33, ΔΕ: 156 ΥΕ: 110), παρά του ότι κατήγγησε τετρακόσιες ενενήντα εννέα (499) κενές οργανικές θέσεις από τον Οργανισμό Εσωτερικής Υπηρεσίας του, μεταξύ των ετών 2011 έως

2013. Ακόμη, ως φορέας προέλευσης των κύκλων κινητικότητας των ετών 2018, 2019 και 2020, βεβαίωσε τις προϋποθέσεις ή μη μετακίνησης είκοσι οκτώ (28) υπαλλήλων του, εκ' των οποίων οι εννέα (9) μετατάχθηκαν σ' άλλους φορείς. Ύστερα από τα παραπάνω, συμπεραίνουμε ότι ο Δήμος Αιγιάλεω, ζήτησε το 5% επί του συνόλου των κενών οργανικών θέσεων του, να καλυφθεί μέσω της κινητικότητας, εκ' των οποίων δεν πληρώθηκε το 62,50 % των αιτημάτων του, μειώθηκε το ανθρώπινο δυναμικό του κατά 20%, διότι μετατάχθηκε προσωπικό του σ' άλλους φορείς στο 60% και μετατάχθηκαν στον Δήμο προσωπικό άλλων φορέων στο 40%. Τα ανωτέρω ενισχύουν την άποψη, ότι το ποσοστό 65% κάλυψης της θέσης του φορέα προέλευσης για την μετάταξη ενός υπαλλήλου του, είναι χαμηλό και οδηγεί σε απώλεια του ανθρωπίνου δυναμικού του, ενώ τα τμήματα προσωπικού επιφορτίζονται εργασιακά με την διεξαγωγή της διαδικασίας της κινητικότητας.

5. Όσον αφορά τους υπαλλήλους του Δήμου Αιγιάλεω, διαπιστώθηκε ότι το 66,66% μετακινήθηκε σε φορείς εκτός της τοπικής αυτοδιοίκησης και το 33,34% μετακινήθηκε σ' άλλους Δήμους, γεγονός που επιβεβαιώνει την άποψη ότι η πλειοψηφία τους, επιθυμεί να μετακινηθεί σε υπηρεσίες της Κεντρικής Διοίκησης (π.χ. Υπουργεία) ή Ανεξάρτητων Αρχών (π.χ. Α.Α.Δ.Ε.).

6. Όσον αφορά τους υπαλλήλους άλλων φορέων που μετακινήθηκαν στον Δήμο Αιγιάλεω, διαπιστώθηκε ότι οι υπάλληλοι εκτός της τοπικής αυτοδιοίκησης ανέρχονται σε ποσοστό 33,34% και υπάλληλοι προερχόμενοι από άλλους Δήμους ανέρχονται σε ποσοστό 66,66%, που σημαίνει ότι το αρμόδιο όργανο αξιολόγησης μοριοδότησε υψηλά το κριτήριο της εργασιακής εμπειρίας εντός Ο.Τ.Α..

7. Η συνέντευξη των επικρατέστερων υποψηφίων, παρά του ότι δεν είναι πλέον υποχρεωτική εκ' του νόμου, διενεργείται από το αρμόδιο όργανο αξιολόγησης του Δήμου μας, γιατί του παρέχει την δυνατότητα, μιας πιο ολοκληρωμένης άποψης, η οποία δεν βασίζεται αποκλειστικά στα τυπικά προσόντα τους, καθόσον ανιχνεύονται επιπλέον χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους, όπως η συγκροτημένη και ώριμη σκέψη, η ευπρεπής επαγγελματική και κοινωνική παρουσία τους.

8. Κριτήριο για την μετακίνηση των υπαλλήλων κατά το αρμόδιο όργανο αξιολόγησης του Δήμου Αιγιάλεω, δεν συνιστά η απόκτηση νέων γνώσεων και δεξιοτήτων τους, αλλά βασίζεται κυρίως στο ότι επιθυμούν την μετακίνηση τους σ' έναν φορέα κοντά στον τόπο κατοικίας τους, ευελπιστούν σε καλύτερες εργασιακές σχέσεις με τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους, στην δίκαιη και αντικειμενική

αξιολόγηση τους, ως εκ' τούτου η πλειοψηφία των υποψηφίων προς μετάταξη δεν διαθέτει εργασιακή εμπειρία συναφή με την προκηρυσσόμενη θέση του Δήμου.

9. Η τριμελής επιτροπή του Δήμου Αιγιάλεω, που συγκροτείται για την αξιολόγηση των προς μετάταξη υπαλλήλων από άλλους φορείς, δεν δεσμεύεται εκ' του νόμου σε προκαθορισμένη μοριοδότηση συγκεκριμένων κριτηρίων και επαφίεται αρμοδίως σ' αυτή να αποφασίσει τον καταλληλότερο υποψήφιο.

10. Το αρμόδιο όργανο αξιολόγησης του Δήμου Αιγιάλεω, για την επιλογή του καταλληλότερου υποψηφίου, συνυπολογίζει και μοριοδοτεί, την άσκηση καθηκόντων των υποψηφίων σε αντίστοιχη θέση με την προκηρυσσόμενη, την ενδεχόμενη εργασιακή εμπειρία τους στην τοπική αυτοδιοίκηση, τα τυπικά προσόντα που διαθέτουν αλλά και την συνάφεια αυτών σε σχέση με την προκηρυσσόμενη θέση. Το κριτήριο της εργασιακής εμπειρίας σε αντίστοιχη θέση με αυτήν της προκηρυσσόμενης, σε κάποιες περιπτώσεις είναι ισχυρότερο από τα τυπικά προσόντα του υποψηφίου, γιατί υπάρχει η ανάγκη κάλυψης της θέσης, άμεσα, με αποδοτικό και αποτελεσματικό τρόπο.

11. Οι επιλεγέντες υπάλληλοι που καταλαμβάνουν την συγκεκριμένη προκηρυσσόμενη θέση του Δήμου Αιγιάλεω μέσω του Ε.Σ.Κ., ορθά δεν προβλέπεται εκ' του νόμου να υπηρετήσουν σ' αυτήν ορισμένο χρονικό διάστημα, γιατί η πλήρωση της θέσης έχει σκοπό την κάλυψη μιας υπηρεσιακής ανάγκης, ως εκ τούτου επαφίεται στην κρίση της Διοίκησης, να τους μετακινεί εσωτερικά, με στόχο την εύρυθμη λειτουργία των υπηρεσιών της.

12. Η έννοια της κινητικότητας εμφανίζεται στην βάση των μνημονικών νόμων, και επεκτείνεται με το Ε.Σ.Κ., σύμφωνα με το οποίο ανακατανέμονται οι κρατικοί υπάλληλοι, στην βάση του υπέρμετρα διογκωμένου σε προσωπικό δημοσίου τομέα. Οι ψηφισθέντες μνημονιακοί νόμοι, είχαν στόχο την μείωση του κόστους μισθοδοσίας των δημοσίων υπαλλήλων, αφενός με την μείωση του αριθμού τους και αφετέρου με την μείωση των αποδοχών τους. Η μείωση του ανθρωπίνου δυναμικού των Δήμων, υλοποιήθηκε με την κατάργηση κενών οργανικών θέσεων, κλάδων και υπηρεσιών καθώς και του περιορισμού των διορισμών και προσλήψεων. Η μείωση των αποδοχών τους, συντελέστηκε με την περικοπή επιδομάτων, την μείωση μισθών, την κατάργηση των δώρων Χριστουγέννων-Πάσχα, του επιδόματος αδείας και την εφαρμογή του ενιαίου μισθολογίου. Ειδικότερα, στα χρόνια των μνημονίων η έννοια της κινητικότητας, χρησιμοποιείται από τον νομοθέτη για να ρυθμίσει διαφορετικά

πεδία. Με βάση το ν.4024/2011 «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολογιο-βαθμολογίο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015» εισήγαγε την έννοια του κρατικού υπαλλήλου και την υποχρεωτική μετάταξη ή μεταφορά του, με προσωρινό χαρακτήρα, σ' όλο το εύρος του δημοσίου τομέα, με γνώμονα το συμφέρον της δημόσιας υπηρεσίας. Με το ν. 4093/2012 «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 - Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του Ν.4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016» σε συνδυασμό με το ν.4172/2013 «Φορολογία εισοδήματος, επείγοντα μέτρα εφαρμογής του ν.4046/2012, του ν.4093/2012 και του ν.4127/2013 και άλλες διατάξεις», ο θεσμός της κινητικότητας προέβλεπε την αναγκαστική μετάταξη ή μεταφορά, με μόνιμο χαρακτήρα των δημοσίων υπαλλήλων, κυρίως όσων τελούσαν υπό καθεστώς διαθεσιμότητας, λόγω κατάργησης των οργανικών τους θέσεων, για λόγους που ανάγονταν στην μέγιστη δυνατή αξιοποίηση των ανθρωπίνων πόρων που διαθέτει το κράτος και στην κάλυψη υπηρεσιακών αναγκών των φορέων υποδοχής. Σε συνέχεια των ως άνω μνημονιακών νόμων και με αφορμή τις παθογένειες του προηγούμενου συστήματος μετατάξεων και αποσπάσεων, εισήχθη ο ν. 4440/2016 «Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας στη Δημόσια Διοίκηση και την Τοπική Αυτοδιοίκηση, υποχρεώσεις των προσώπων που διορίζονται στις θέσεις των άρθρων 6 και 8 του Ν. 4369/2016, ασυμβίβαστα και πρόληψη των περ.....». Ο πραγματικός σκοπός του Ε.Σ.Κ., έγκειται στον συσχετισμό της κινητικότητας, δηλαδή της ανακύκλωσης- ανακατανομής των κρατικών υπαλλήλων στις δημόσιες υπηρεσίες σε ποσοστό που ανέρχεται στο 35% και του προγραμματισμού των προσλήψεων των φορέων, δίχως να αυξηθούν οι οργανικές θέσεις που μνημονιακά καταργήθηκαν και κατ' επέκταση του ανθρώπινου δυναμικού. Οι οργανικές θέσεις ενός δημοσίου φορέα, είναι το άθροισμα των υπηρετούντων υπαλλήλων μόνιμων και Ι.Δ.Α.Χ. και των κενών οργανικών θέσεων του, όπως έχουν καθοριστεί στον Οργανισμό Εσωτερικής Υπηρεσίας του, ύστερα από αξιολόγηση των δομών του. Η μη αύξηση των οργανικών θέσεων των φορέων μέσω του Ε.Σ.Κ. επιτυγχάνεται, καθώς οι μετατάξεις υλοποιούνται μόνο σε κενή οργανική θέση για τους μόνιμους υπαλλήλους και με δέσμευση κενής οργανικής θέσης για τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου. Πριν την εφαρμογή του νέου συστήματος κινητικότητας ίσχυε ότι όταν δεν υπήρχε κενή οργανική θέση η μετάταξη του

υπαλλήλου γίνονταν με μεταφορά της θέσης του. Η εν' λόγω διάταξη, διατηρήθηκε μόνο για τις μετατάξεις εντός του ιδίου κλάδου ή σε ανώτερο κλάδο εντός του ιδίου φορέα, καθόσον πρόκειται για εσωτερικές μετακινήσεις που δεν επιφέρουν αριθμητική μεταβολή στις οργανικές θέσεις του φορέα. Ειδικότερα, εάν για παράδειγμα, ένας μετατασσόμενος υπάλληλος υπηρετούσε σε κενή οργανική θέση και ο φορέας υποδοχής δεν είχε κενή οργανική θέση στον κλάδο αυτό, η μετάταξη γίνονταν με μεταφορά της θέσης του και αυτόματα αύξανε τις οργανικές θέσεις του εν' λόγω κλάδου και φορέα υποδοχής. Σύμφωνα με τα ανωτέρω, είναι σαφές ότι μέσω του Ε.Σ.Κ. δεν αυξάνονται σε καμία περίπτωση οι οργανικές θέσεις των φορέων, αντιθέτως μπορεί να συντελείται και η μείωση τους, στους φορείς προέλευσης, όταν μετατάσσονται υπάλληλοι που κατέχουν προσωποπαγή θέση σε κενή οργανική θέση, καθώς η θέση αυτή έχει προσωρινό χαρακτήρα και υφίσταται για όσο χρόνο υπηρετεί ο υπάλληλος στην εν' λόγω θέση και φορέα. Επίσης, είναι εμφανής η σύνδεση της κινητικότητας και του προγραμματισμού προσλήψεων των φορέων για δύο λόγους. Ο πρώτος λόγος, είναι ότι το αίτημα για την κάλυψη μιας κενής θέσης, με μετάταξη μέσω του Ε.Σ.Κ. ή πρόσληψης, απαιτεί την ύπαρξη κενής οργανικής θέσης, του περιγράμματος της θέσης εργασίας και την ανάρτησή τους στο ψηφιακό οργανόγραμμα. Ο δεύτερος λόγος, είναι ότι στην περίπτωση που ο φορέας υποδοχής, δεν ολοκληρώσει βάση του Ν.4440/2016 όπως ισχύει, τις διαδικασίες επιλογής και έκδοσης αποφάσεων μετάταξης, για τις προκηρυχθείσες θέσεις κατά κλάδο/ειδικότητα, για τις οποίες υπάρχουν υποψήφιοι που πληρούν τα απαιτούμενα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, δεν έχει δικαίωμα να υποβάλει αιτήματα προσλήψεων για τις ως άνω θέσεις, στο πλαίσιο του ετήσιου προγραμματισμού προσλήψεων του.

Κλείνοντας, θεωρώ ότι η απογραφή των δημοσίων υπαλλήλων στο μητρώο ανθρωπίνου δυναμικού και η ενημέρωση του από τους φορείς, με κάθε αποχώρηση ή πρόσληψη ή μετάταξη υπαλλήλου, η σύνδεση της απογραφής με την ενιαία αρχή πληρωμών, η ηλεκτρονική διαδικασία της κινητικότητας, η εισαγωγή των οργανογραμμάτων και περιγραμμάτων θέσεων εργασίας, του ετήσιου και πολυετούς και προγραμματισμού προσλήψεων, στην πλατφόρμα της απογραφής, παρέχει στο κράτος, άμεση, πλήρη και ακριβή εικόνα των δημοσίων υπηρεσιών, αναφορικά με το ανθρώπινο δυναμικό που διαθέτουν, τις ανάγκες τους σε προσωπικό και την δαπάνη μισθοδοσίας που καταβάλλεται. Στην βάση της ως άνω πληροφόρησης, πιστεύω ότι οι ελληνικές κυβερνήσεις σ' ότι αφορά το ελληνικό δημόσιο, έχουν απώτερο στόχο

την περαιτέρω μείωση του ανθρώπινου δυναμικού και την ιδιωτικοποίηση υπηρεσιών, στην βάση της προκαλούμενης αδυναμίας εξυπηρέτησης των αυξανόμενων αναγκών των πολιτών.

Βιβλιογραφία

Λάμπρου Χ., *Κώδικας Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων*, εκδ. Γ. Μ. Καραναστάση, Αθήνα, 2007

Μπεσίλα-Βήκα Ε., *Τοπική Αυτοδιοίκηση, Τόμος Ι*, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2010

Μπαμπαλιούτας Λάμπρος, *Το Σύγχρονο Θεσμικό Πλαίσιο της Ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης Τόμος Β΄*, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2013

Τζέμος Β., *Οργανωτικό Διοικητικό Δίκαιο*, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2013

Παναγοπούλου Θεοδώρα Ι., *Δημόσιο Υπαλληλικό Δίκαιο*, Η΄ εκδ. Αθ. Σταμούλης, 2014

Σύλλογος Εργαζομένων στην Γενική Γραμματεία Δημόσιας Διοίκησης, *Θεσμοί δημοσίων υπαλλήλων και η λειτουργία τους σε συνθήκες κρίσης*, εκδ. Σταύρος Ε. Κατσιγιάννης, 2014

Σύνταγμα της Ελλάδας Όπως αναθεωρήθηκε με το Ψήφισμα της 27^{ης} Μαΐου 2008 Βουλή των Ελλήνων

Πηγές

N.2190/1994 (ΦΕΚ 28/τ.Α΄), N.2349/1995 (ΦΕΚ 224/τ.Α΄) , N.3463/2006 (ΦΕΚ 114/τ.Α΄), N.3584/2007 (ΦΕΚ 143/τ.Α΄), N.3852/2010 (ΦΕΚ 87/τ.Α΄), N.3845/2010 (ΦΕΚ 65/2010/τ.Α΄), N.3979/2011 (ΦΕΚ 138/τ.Α΄), N.4024/2011 (ΦΕΚ 224/τ.Α΄), N. 4018/2011 (ΦΕΚ 215/τ.Α΄), N.4002/2011 (ΦΕΚ 180/τ.Α΄), N. 4046/2012 (ΦΕΚ 28/τ.Α΄), N.4093/2012 (ΦΕΚ 222/τ.Α΄), N.4172/2013 (ΦΕΚ 167/τ.Α΄), N.4210/2013, (ΦΕΚ 254/τ.Α΄), N.4251/2014 (ΦΕΚ 80/τ.Α΄), N.4275/2014 (ΦΕΚ 149/τ.Α΄), N.4281/2014 (ΦΕΚ 160/τ.Α΄), N.4305/2014 (ΦΕΚ 237/τ.Α΄), N.4440/2016 (ΦΕΚ 224/τ.Α΄), N.4368/2016 (ΦΕΚ 21/τ.Α΄) , N.4456/2017 (ΦΕΚ 24/τ.Α΄), N. 4472/2017 (ΦΕΚ 74/τ.Α΄), N.4483/2017 (ΦΕΚ 107/τ.Α΄), N.4531/2018 (ΦΕΚ 62/τ.Α΄), N.4534/2018 (ΦΕΚ 77/τ.Α΄), N.4555/2018 (ΦΕΚ 133/τ.Α΄), N. 4590/2019 (ΦΕΚ 17/τ.Α΄) N.4622/2019 (ΦΕΚ 133/τ.Α΄), N.4604/2019 (ΦΕΚ 50/τ.Α΄), N.4647/2019 (ΦΕΚ 204/τ.Α΄), N.4674/2020 (ΦΕΚ 53/τ.Α΄), N.4735/2020 (ΦΕΚ 197/τ.Α΄)

Ελ.Συν.Κλιμ.Τμ.1 Πράξη 227/2015

Ελ.Συν.Κλιμ.Τμ.1 Πράξη 87/2015 & 319/2017

Ελ. Συν. παραξ. Ι Τμ. 50, 126/2010, 139/2011 & Ελ. Συν.Κλιμ.Τμ.1 Πράξη 139/2013 & Ελ. Συν. Τμ. 1 Πράξη 42/2012 κλάδος =κατηγορία + ειδικότητα

Αριθμ.2/37345/0004/4-6-2010 Κ.Υ.Α. (ΦΕΚ 784/2010/τ.Β΄)

Γν.Ν.Σ.Κ.348/2001 και 46/2005
Γν.Ν.Σ.Κ.94/2019
Π.Δ. 50/2001, Π.Δ 347/2003, Π.Δ. 44/2005
<https://el.wikipedia.org>
ΥΠ.ΕΣ. ΔΙΔΑΔ/28/37798/17-06-2008 εγκύκλιος
ΥΠ.Δ.Μ.& Η.Δ. ΔΙΔΑΔ/Φ.48/49/25958/15-12-2011 εγκύκλιος.
ΥΠ. ΟΙΚ. Αριθ. πρωτ. Οικ. 2/78400/0022 εγκύκλιος
ΥΠ. Δ.Μ. & Η.Δ. ΔΙΔΑΔ/Φ.42/5455/6584/30-03-2013 εγκύκλιος
ΓΓΔΔ&Η ΔΙΔΑΔ/Φ.48/30/οικ.1081 εγκύκλιος
ΥΠ.ΕΣ.Αριθμ.πρωτ.17285/25-07-2013 έγγραφο
ΥΠ.ΕΣ. Αριθμ.πρωτ.11996/7-5-2014 εγκύκλιος
ΥΠ. Δ.Α. ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/25/οικ.8467/10-03-2017 εγκύκλιος
ΥΠ.Δ.Α.ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/76/οικ.28554/1-9-2017 εγκύκλιος
ΥΠ.ΕΣ. ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/647/16030/15-10-2020 εγκύκλιος
ΥΠ.Δ.Α ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/102/οικ./43867/27-12-2017 εγκύκλιος
ΥΠ.Α.Α.ΔΙΔΑΔ/172/οικ.Φ49/26279/20-07-2018 εγκύκλιος
ΥΠ.Δ.Α ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/228/οικ.42818/16-11-2018 εγκύκλιος
ΥΠ.Δ.Α ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ /334/οικ.13157/27-03-2019 εγκύκλιος
ΥΠ.ΕΣ. ΔΙΔΑΔ/ 31/36567/10-05-2019 εγκύκλιος
ΥΠ.ΕΣ. ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/430/οικ.2631/17-01-2020 εγκύκλιος
ΥΠ.ΕΣ. ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/521/οικ.10972/27-05-2020 εγκύκλιος
ΥΠ.ΕΣ. ΔΙΔΑΔ/206/38420/22-06-2020 εγκύκλιος
ΥΠ.ΕΣ. ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/648/οικ.19590/19-10-2020 εγκύκλιος
ΥΠ.ΕΣ. ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/660/οικ.22308/4-12-2020 εγκύκλιος
ΥΠ.ΕΣ. ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/671/22908/18-12-2020 εγκύκλιος
ΥΠ.ΕΣ. ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/716/οικ.2023/03-02-2021 εγκύκλιος

Παραρτήματα

- I. ΦΕΚ 2284/09-12-2020/τ.Γ': «Με την 3114/28326/30.10.2019 απόφαση του Δημάρχου Αιγιάλεω που εκδόθηκε σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 76, 101 του Ν.3584/2007, του άρθρου 28 του Ν.4305/2014 του άρθρου 280 του Ν.3852/2010, καθώς και με τη σύμφωνη γνωμοδότηση του Β΄ Υπηρεσιακού Συμβουλίου Υπαλλήλων ΟΤΑ Αθηναίων (5/4οΕΗΔ/2019 πρακτικό), μετατάσσεται η μόνιμη υπάλληλος *Στρογγύλη Παρασκευή του Ιωάννη από τον κλάδο ΔΕ Διοικητικών Γραμματέων, με βαθμό Δ' στον κλάδο ΠΕ Διοικητικού-Οικονομικού σε κενή οργανική θέση*. Αριθ. βεβ. ύπαρξης πιστώσεως της Δ/σης Οικονομικών Υπηρεσιών του Δήμου Αιγιάλεω: 28946/23.10.2019.Αριθμ. απόφ. Αποκεντρωμένης Διοίκησης Αττικής: 110952/28690/21.11.2019».
- II. ΦΕΚ 435/08-04-2004/τ.Γ':«Με την υπ' αρ. 25/08-01-2014 απόφαση του Δημάρχου Αιγιάλεω, που εκδόθηκε σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 74, 79 και 101 του Ν.3584/2007, του άρθρου 35 παρ. 5 του Ν.4024/2011 και με τη σύμφωνη γνωμοδότηση του Υπηρεσιακού Συμβουλίου Υπαλλήλων ΟΤΑ Ν. Μεσσηνίας (υπ' αρ. 7/2013 πρακτικό), τη σύμφωνη γνωμοδότηση του Β΄ Υπηρεσιακού Συμβουλίου (υπ' αρ. 4/2013 πρακτικό), την υπ' αρ. ΔΙΠΠ/Φ.ΕΓΚΡ.Μ/26925/05-12-2013 απόφαση της Επιτροπής της ΠΥΣ 33/2006 (άρθρο 2 παρ 1), την υπ' αρ. 628/14-01-2013 σύμφωνη γνώμη του Δημάρχου Πύλου – Νέστορος Νομού Μεσσηνίας και τις διατάξεις του άρθρου 280 του Ν.3852/2010, μετατάσσεται η μόνιμη υπάλληλος, *ΧΡΙΣΤΟΦΗ ΜΑΡΙΑ του Γεωργίου, κλάδου ΥΕ Προσωπικού Καθαριότητας, Εργάτρια Καθαριότητας, με βαθμό Ε΄, από το Δήμο Πύλου – Νέστορος Νομού Μεσσηνίας στο Δήμο Αιγιάλεω, με ταυτόχρονη μεταφορά της θέσης της*. Αριθ. βεβ. Δ/σης Οικονομικών Υπηρεσιών Δήμου Αιγιάλεω: 673/08-01-2014. Αριθ. απόφ. Αποκεντρωμένης Διοίκησης Αττικής: 1219/1057/ 01-04-2014».
- III. ΦΕΚ 528/17-4-2014 τ. Γ': « Με την υπ' αριθ. 4036/170615/30-12-2013 κοινή απόφαση του Περιφερειάρχη Θεσσαλίας και Δήμαρχου Αιγιάλεω που εκδόθηκε σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 246 Ν.3852/2010, τις διατάξεις του άρθρου 68 του Ν.4002/2011, την αριθ. ΔΙΠΠ/Φ.ΕΓΚΡ.Μ/10681/28.08.2013 εγκριτική απόφαση μετάταξης της Επιτροπής της ΠΥΣ 33/2006 (άρθρο 2 παρ. 1),την θετική γνωμοδότηση των Υπηρεσιακών Συμβουλίων της Περιφέρειας Θεσσαλίας και του Β΄ Υπηρεσιακού Συμβουλίου της Αποκεντρωμένης Διοίκησης

Αθηνών σύμφωνα με τα αριθ. 23/20-12-2012 και Νο27/5ο/17-12-2012 πρακτικά συνεδρίασης αντίστοιχα, κατόπιν της από 15-10-2012 αίτησή του, μετατάσσεται ο ΠΟΛΥΖΟΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ του ΓΕΩΡΓΙΟΥ, μόνιμος υπάλληλος σε προσωποπαγή θέση του Δήμου Αιγιάλεω του κλάδου ΤΕ Μηχανικών και ειδικότητας Μηχανικών Δομικών Έργων με βαθμό Ε΄ και Μ.Κ.2, σε κενή οργανική θέση του κλάδου ΤΕ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ της Περιφέρειας Θεσσαλίας/Περιφερειακή Ενότητα Τρικάλων με την ίδια εργασιακή σχέση, το βαθμό και το Μ.Κ. που κατέχει, επειδή συντρέχουν όλες οι νόμιμες προϋποθέσεις. Αριθ. βεβ. πίστωσης Υ.Δ.Ε. Υπουργείου Εσωτερικών 1971/15-04-2014. Ο Περιφερειάρχης Θεσσαλίας Ο Δήμαρχος Αιγιάλεω ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΑΓΟΡΑΣΤΟΣ ΧΡΗΣΤΟΣ ΚΑΡΔΑΡΑΣ».

- IV. ΦΕΚ 1385/10-9-2020/τ.Γ΄ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ: «Με την υπό στοιχεία Φ.471.61/259/340690/Σ.1152/ 6-8-2020, απόφαση του Υπουργού Εθνικής Άμυνας και του Υπουργού Εσωτερικών, που εκδόθηκε κατ΄ εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 58 του Ν.3979/2011, σε συνδυασμό με τις διατάξεις του άρθρου 18 του Ν.4440/2016, όπως ισχύουν, [γνώμη του Β΄ Υπηρεσιακού Συμβουλίου Αθηνών, της Αποκεντρωμένης Διοίκησης Αττικής, (Αριθμός Πρακτικού 8/30ο/22-12-2016) και του Πενταμελούς Υπηρεσιακού Συμβουλίου του Γενικού Επιτελείου Ναυτικού, του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας (ΥΠΕΘΑ/ΓΕΝ) (Αριθμός Πρακτικού 16/17/25-10-2017), σύμφωνη γνώμη του Δημάρχου Αιγιάλεω (Αριθμός Πρωτοκόλλου 5435/4-3-2020)], μετά την υπό στοιχεία ΔΙΠΑΑΔ/Φ.ΕΓΚΡ.Μ/12475// 11-9-2018 απόφαση έγκρισης της Επιτροπής της ΠΥΣ 33/06, όπως ισχύει, μετατάσσεται ο Μόνιμος Υπάλληλος του Δήμου Αιγιάλεω, Τσακίρης Νικόλαος του Αντωνίου, Α΄ Βαθμού, κλάδου ΔΕ Τεχνικού/Τεχνιτών Υδραυλικών, σε κενή οργανική θέση του Γενικού Επιτελείου Ναυτικού, του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας (ΥΠΕΘΑ/ΓΕΝ), κλάδου ΔΕ ΤΕΧΝΙΚΟΥ, ειδικότητας Μηχανολογίας και εξειδίκευσης Θερμικών και Υδραυλικών Εγκαταστάσεων, με τον βαθμό και το μισθολογικό κλιμάκιο που κατέχει και τοποθετείται στη Διεύθυνση Τεχνική του Ναυστάθμου Σαλαμίνας (ΝΣ/ΔΤ). Αρ. βεβ. Προϊσταμένου Οικονομικών Υπηρεσιών ΥΠΕ-ΘΑ: 389/11-9-2019».
- V. ΦΕΚ 1146/25-10-2012/τ.Γ΄: «Με την αριθ. 2712/05-10-2012 απόφαση Δημάρχου Αιγιάλεω που εκδόθηκε σύμφωνα με τις διατάξεις του αριθ. 280 του Ν.3852/2010, του άρθρου 33 του Ν. 4024/2011 και των άρθρων 159 και 160 του

N.3584/07, λύεται αυτοδίκαια η υπαλληλική σχέση του υπαλλήλου *ΑΡΑΜΠΙΑΤΖΗ ΓΕΩΡΓΙΟΥ του Σταματίου, κλάδου ΤΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΛΟΓΙΣΤΙΚΩΝ με βαθμό Β΄, λόγω συμπλήρωσης ορίου ηλικίας και τριακονταπενταετίας*. Αριθ. βεβ. διαγραφής από το μητρώο ανθρώπινου δυναμικού του ελληνικού δημοσίου 0105103395/05-10-2012. Αριθμ. απόφ. Αποκεντρωμένης Διοίκησης Αττικής 46239/40923/17-10-2012».

- VI. ΦΕΚ 827/5-6-2020/τ.Γ΄ : «Με την υπ΄ αρ. 1211/08-05-2020 απόφαση του Δημάρχου Αιγιάλεω, η οποία εκδόθηκε σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 4, 6, 7 και 13 του Ν.4440/2016 «Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας στη Δημόσια Διοίκηση και την Τοπική Αυτοδιοίκηση», τις διατάξεις του άρθρου 79 του Ν.4604/2019 και του άρθρου 5 παρ. 8 του Ν.4623/2019 όπως ισχύει και το από 24-04-2020 πρακτικό Επιλογής της Τριμελούς Επιτροπής Αξιολόγησης που συστήθηκε με την 1362/29-01-2020 απόφαση Δημάρχου Αιγιάλεω, μετατάσσεται η υπάλληλος με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου του Δήμου Αγίας Βαρβάρας, *ΝΙΚΗ ΣΠΗΛΙΟΠΟΥΛΟΥ του ΠΑΝΟΥ, κλάδου ΠΕ Διοικητικού, με βαθμό Α΄ από το Δήμο Αγίας Βαρβάρας στο Δήμο Αιγιάλεω* σε συνιστώμενη προσωποπαγή θέση με δέσμευση κενής μόνιμης θέσης έως την με οποιονδήποτε τρόπο αποχώρησή της, με τον ίδιο βαθμό και κλιμάκιο που κατέχει. Αριθμ. βεβ. Διεύθυνσης Οικονομικών Υπηρεσιών του Δήμου Αιγιάλεω: 10333/08-05-2020. Αριθμ. αποφ Αποκεντρωμένης Διοίκησης Αττικής: 35912/9416/22-05-2020».
- VII. ΦΕΚ 1006/29-06-2020/τ.Γ΄: «Με την υπ΄ αρ. 1471/12.6.2020 (υπ΄ αρ. πρωτ. 13896/ 12.6.2020) απόφαση του Δημάρχου Αιγιάλεω, η οποία εκδόθηκε σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 4, 6, 7 και 13 του Ν.4440/2016 «Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας στη Δημόσια Διοίκηση και την Τοπική Αυτοδιοίκηση», τις διατάξεις του άρθρου 79 του Ν.4604/2019 και της παρ. 8 του άρθρου 5 του ν. 4623/2019 όπως ισχύει, καθώς και το από 24.4.2020, 2ο πρακτικό αξιολόγησης της Τριμελούς Επιτροπής του άρθρου 7 του Ν.4440/2016 που συστήθηκε με υπ΄ αρ. 362/2020 (υπ΄ αρ. πρωτ. 2739/29.1.2020) απόφαση Δημάρχου Αιγιάλεω, μετατάσσεται η με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου υπάλληλος της Αποκεντρωμένης Διοίκησης Αττικής *ΜΑΡΙΑ ΦΙΝΔΑΝΗ του Περικλή, ειδικότητας ΠΕ Διοικητικού Οικονομικού με βαθμό Β΄, στο Δήμο Αιγιάλεω*, σε συνιστώμενη προσωποπαγή θέση με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, με παράλληλη δέσμευση της κενής οργανικής θέσης μόνιμου προσωπικού, για όσο χρόνο υφίσταται η προσωποπαγής θέση. Αριθμ. βεβ. της

Διεύθυνσης Οικονομικών Υπηρεσιών του Δήμου Αιγάλεω: 13809/11.6.2020. Αριθμ. απόφ. Αποκεντρωμένης Διοίκησης Αττικής: 46573/12194/19.6.2020).

- VIII. ΦΕΚ 794/03-06-2020/τ.Γ': «Με την υπ' αρ. 336487/26-05-2020 απόφαση του Περιφερειάρχη Αττικής, η οποία εκδόθηκε σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 4, 6, 7 και 13 του Ν.4440/2016 «Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας στη Δημόσια Διοίκηση και την Τοπική Αυτοδιοίκηση», τις διατάξεις του άρθρου 79 του Ν.4604/2019 και του άρθρου 5 παρ. 8 του Ν.4623/2019 4816 ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ Τεύχος Γ' 794/03.06.2020 όπως ισχύει και τα αριθμ. 71/07.02.2020, 90/08.05.2020 πρακτικά Επιλογής της Τριμελούς Οργάνου Αξιολόγησης που συστήθηκε με την οικ. 62042/28.02.2019 απόφαση Περιφερειάρχη Αττικής, μετατάσσεται η μόνιμη υπάλληλος, *ΑΡΙΑΔΝΗ ΕΥΤΑΞΙΑ του ΑΘΑΝΑΣΙΟΥ*, κλάδου ΠΕ Διοικητικού/Οικονομικού, με βαθμό Β' από το Δήμο Αιγάλεω στην Περιφέρεια Αττικής σε κενή οργανική θέση του κλάδου ΠΕ Διοικητικού/Οικονομικού, με τον ίδιο βαθμό και κλιμάκιο που κατέχει. Βεβαίωση Διεύθυνσης Οικονομικών Υπηρεσιών Περιφέρειας Αττικής από 25.05.2020. Αριθμ. απόφ. Αποκεντρωμένης Διοίκησης Αττικής: 40367/10544/28.05.2020).
- IX. ΦΕΚ 1199/28-07-2020/τ.Γ': «Με την υπ' αρ. 92181/Ν4/14-4-2020 απόφαση της Υπουργού Παιδείας και Θρησκευμάτων που εκδόθηκε σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.4440/2016 «Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας στη Δημόσια Διοίκηση και την Τοπική Αυτοδιοίκηση, υποχρεώσεις των προσώπων που διορίζονται στις θέσεις των άρθρων 6 και 8 του Ν.4369/2016, ασυμβίβαστα και πρόληψη των περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων και λοιπές διατάξεις» (Α' 224), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει και ιδίως τα άρθρα 2, 3, 4, 6, 7 και 13 αυτού, τον Ν.4622/2019 «Επιτελικό Κράτος: Οργάνωση, λειτουργία και διαφάνεια της Κυβέρνησης, των κυβερνητικών οργάνων και της κεντρικής δημόσιας διοίκησης» (Α' 133), τις υπ' αρ. 1167188371/23- 12-2019, 2212561137/16-12-2019, 6819203485/06-12- 2019 αιτήσεις των υπαλλήλων, την υπ' αρ. 54235/Ε2/12-05-2020 «Αποδέσμευση εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης για μετάταξη μέσω του Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας» και τα 3/16-06-2020, 1/15-06-2020, 2/ 15-06-2020 Πρακτικά της Επιτροπής Αξιολόγησης της ΔΙΠΕ Δ' Αθήνας, με τα οποία παρέχεται σύμφωνη γνώμη για τις μετατάξεις των αιτούντων/αιτουσών, μετατάσσονται οι: 1. ΜΑΚΡΥΔΑΚΗΣ ΜΙΧΑΗΛ του ΕΥΑΓΓΕΛΟΥ, μόνιμος υπάλληλος κλάδου ΠΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ, από τον Δήμο Ηλιούπολης, στην κενή οργανική θέση μόνιμου υπαλλήλου κλάδου ΠΕ

ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ με κωδικό 7151522318, στο Τμήμα Ε' Εκπαιδευτικών Θεμάτων της Διεύθυνσης Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Δ' Αθήνας, με το βαθμό και το Μ.Κ. που κατέχει. 2. ΝΙΚΟΛΟΠΟΥΛΟΥ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ του ΓΕΩΡΓΙΟΥ, μόνιμη υπάλληλος ΔΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΓΡΑΜΜΑΤΕΩΝ, από τον Δήμο Αιγάλεω, στην κενή οργανική θέση μόνιμου υπαλλήλου κλάδου ΔΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΓΡΑΜΜΑΤΕΩΝ με κωδικό 6928915444, στο Τμήμα Ε' Εκπαιδευτικών Θεμάτων της Διεύθυνσης Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Δ' Αθήνας, με το βαθμό και το Μ.Κ. που κατέχει. 3. ΝΤΑΛΚΟΥ ΔΗΜΗΤΡΑ του ΓΕΩΡΓΙΟΥ, εκπαιδευτικός ειδικότητας ΠΕ60 ΝΗΠΙΑΓΩΓΩΝ Τεύχος Γ' 1199/28.07.2020 ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ 8147 με Α.Μ. 611792 και οργανική θέση στη Διεύθυνση Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Δ' Αθήνας, στην κενή οργανική θέση μόνιμου υπαλλήλου κλάδου ΠΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΣ με κωδικό 78111126995, στο Τμήμα Ε' Εκπαιδευτικών Θεμάτων της Διεύθυνσης Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Δ' Αθήνας με το Μ.Κ. που κατέχει. Αριθ. βεβ. Γ.Δ.Ο.Υ. Υ.ΠΑΙ.Θ.: 4002/15-7-2020».

- Χ. ΦΕΚ 704/24-3-2021/τ.Γ': « α) Με την υπ' αρ. 424/28.02.2021 (υπ' αρ. 6401/28.02.2021) απόφαση του Δημάρχου Αιγάλεω, η οποία εκδόθηκε σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 4, 6, 7, και 13 του Ν.4440/2016 «Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας στη Δημόσια Διοίκηση και την Τοπική Αυτοδιοίκηση», του άρθρου 79 του Ν.4604/2019, της παρ. 8 του άρθρου 5 του Ν.4623/2019, όπως ισχύει, της παρ. 3 του άρθρου 490 του Ν.4781/2021, την υπό στοιχεία ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/671/22908/18-12-2020 εγκύκλιο του Υπουργείου Εσωτερικών καθώς και το από 29/01/2021 Πρακτικό Επιλογής της Τριμελούς Επιτροπής Αξιολόγησης που συστήθηκε με την υπ' αρ. 130/12-01-2021 (υπ' αρ. 652/ 12-01/2021) απόφαση του Δημάρχου Αιγάλεω, μετατάσσεται η μόνιμη υπάλληλος του Υπουργείου Δικαιοσύνης ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ ΔΑΣΚΑΛΟΠΟΥΛΟΥ του Γεωργίου, κλάδου ΠΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ-ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ με βαθμό Α', σε κενή οργανική θέση κλάδου ΠΕ Διοικητικών - Οικονομικών στο Δήμο Αιγάλεω. (Αρ. βεβ. της Διεύθυνσης Οικονομικών Υπηρεσιών του Δήμου Αιγάλεω: 5936/24-02-2021). (Αρ. απόφ. Αποκεντρωμένης Διοίκησης Αττικής: 27121/08-03-2021) . β) Με την υπ' αρ. 427/2021 (αρ. πρ. 7892/08-03-2021) ορθή επανάληψη της απόφασης του Δημάρχου Αιγάλεω, η οποία εκδόθηκε σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 4, 6, 7, και 13 του Ν.4440/2016 «Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας στη Δημόσια Διοίκηση και την Τοπική Αυτοδιοίκηση», του άρθρου 79 του Ν.4604/2019, της

παρ. 8 του άρθρου 5 του Ν.4623/2019, όπως ισχύει, της παρ. 3 του άρθρου 490 του Ν.4781/2021, την υπό στοιχεία ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/671/22908/18-12-2020 εγκύκλιο του Υπουργείου Εσωτερικών καθώς και το από 29/01/2021 Πρακτικό Επιλογής της Τριμελούς Επιτροπής Αξιολόγησης που συστήθηκε με την υπ' αρ. 130/12-01-2021 (υπ' αρ. 652/12-01-2021) απόφαση Δημάρχου Αιγιάλεω, *μετατάσσεται η μόνιμη υπάλληλος του Δήμου Αμαρουσίου ΜΑΡΙΑ ΣΑΧΠΑΤΖΙΔΟΥ του Γρηγορίου, κλάδου ΔΕ Διοικητικών Γραμματέων με βαθμό Δ', σε κενή οργανική θέση αντίστοιχου κλάδου στο Δήμο Αιγιάλεω.* (Αρ. βεβ. της Διεύθυνσης Οικονομικών Υπηρεσιών του Δήμου Αιγιάλεω: 5938/24-02-2021). (Αρ. απόφ. Αποκεντρωμένης Διοίκησης Αττικής: 27208/08-03-2021). γ) Με την υπό στοιχεία 425/Α.Π. 6402/28-2-2021 ορθή επανάληψη απόφαση του Δημάρχου Αιγιάλεω, η οποία εκδόθηκε σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 58 του Ν.3852/2010, των άρθρων 4, 6, 7 και 13 του Ν.4440/2016 «Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας στη Δημόσια Διοίκηση και την Τοπική Αυτοδιοίκηση», όπως ισχύουν, τις διατάξεις του άρθρου 79 του Ν.4604/2019 και της παρ. 8 του άρθρου 5 του Ν.4623/2019, όπως ισχύει, την υπό στοιχεία ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/671/22908/18-12-2020 εγκύκλιο του Υπουργείου Εσωτερικών, το από 29.1.2021 Πρακτικό Επιλογής του Τριμελούς Οργάνου Αξιολόγησης του άρθρου 7 του Ν.4440/2016 που συγκροτήθηκε με την υπ' αρ. 130/652/12-1-2021 απόφαση του Δημάρχου Αιγιάλεω, *μετατάσσεται η υπάλληλος του Δήμου Ασπροπόργου με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου, ΣΟΦΙΑ ΔΗΜΗΤΡΟΠΟΥΛΟΥ του Δημητρίου, με ειδικότητα ΠΕ Διοικητικού με βαθμό Β', σε συνιστώμενη προσωποπαγή θέση με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου, με παράλληλη δέσμευση κενής οργανικής θέσης μόνιμου προσωπικού, κλάδου ΠΕ Διοικητικού - Οικονομικού, στο Δήμο Αιγιάλεω.* (Αρ. βεβ. της Διεύθυνσης Οικονομικών Υπηρεσιών του Δήμου Αιγιάλεω: 4625/15-2-2021. Αρ. απόφ. Αποκεντρωμένης Διοίκησης Αττικής: 27062/8-3-2021. Με εντολή Συντονιστή Αποκεντρωμένης Διοίκησης Ο Αναπληρωτής Προϊστάμενος Τμήματος Τοπικής Αυτοδιοίκησης και Νομικών Προσώπων ΟΔΥΣΣΕΑΣ ΙΩΑΝΝΙΔΗΣ».

- XI. ΦΕΚ 720/27-3-2021/τ.Γ': «Με την υπ' αρ. 426/28-02-2021 απόφαση του Δημάρχου Αιγιάλεω, η οποία εκδόθηκε σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 4, 6, 7, 12 και 13 του Ν.4440/2016 «Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας στη Δημόσια Διοίκηση και την Τοπική Αυτοδιοίκηση», τις διατάξεις του άρθρου 79 του Ν.4604/2019, της παρ. 8 του άρθρου 5 του ν. 4623/2019, όπως ισχύει, του άρθρου

490 του Ν.4781/2021, της υπό στοιχεία ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/671/22908/18-12-2020 εγκυκλίου και το από 29-01-2020 πρακτικό επιλογής της Τριμελούς Επιτροπής Αξιολόγησης που συστήθηκε με την υπ' αρ. 130/2021 απόφαση Δημάρχου Αιγιάλεω, μετατάσσεται ο υπάλληλος Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου του Δήμου Αγίας Βαρβάρας, ΜΑΝΟΥΣΟΣ ΠΛΥΜΑΚΗΣ του ΑΕΩΝΙΔΑ, ειδικότητας ΥΕ Φύλακας Δημοτικών Κτηρίων, με βαθμό Δ', σε συνιστώμενη προσωποπαγή θέση με παράλληλη δέσμευση κενής οργανικής θέσης ειδικότητας ΥΕ Φυλάκων Δημοτικών Κτηρίων στον Δήμο Αιγιάλεω. Αρ. βεβ. Διεύθυνσης Οικονομικών Υπηρεσιών Δήμου Αιγιάλεω: 5124/19-02-2021. Αρ. αποφ. Αποκεντρωμένης Διοίκησης Αττικής: 25399/ 03-03-2021».

XII. ΦΕΚ 403/25-02-2021/τ.Γ':«Με την υπ' αρ. ΔΔΑΔ Β 1012224 ΕΞ 2021/11-02-2021 απόφαση του Διοικητή της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων, η οποία εκδόθηκε κατ' εφαρμογή των διατάξεων των άρθρων 1,2,3,4,5,6,7,13,15 και της παρ. 3 του άρθρου 19 του Ν.4440/2016 (Α' 224), σε συνδυασμό με τις διατάξεις της παρ. 7 του άρθρου 25 του Ν.4389/2016 (Α' 94), όπως ισχύει, καθώς και τις διατάξεις του της παρ.3 του άρθρου 70 της απόφασης της Διεύθυνσης Οργάνωσης υπό στοιχεία Δ.ΟΡΓ.Α 1125859 ΕΞ 2020 η οποία δημοσιεύθηκε στο Β' 4738/2020 «Οργανισμός της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε.), καθώς και τις διατάξεις του π.δ. 50/2001 «Καθορισμού των προσόντων διορισμού σε θέσεις φορέων του δημόσιου Τομέα» (Α' 39), όπως τροποποιήθηκαν και ισχύουν και σύμφωνα με το ενημερωτικό σημείωμα της συνεδρίασης στις 19-01-2021 του Β' Υπηρεσιακού Συμβουλίου της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων, μετατάσσεται ο ΤΣΙΑΜΗΣ ΣΤΕΦΑΝΟΣ του ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ, μόνιμος υπάλληλος του κλάδου ΠΕ Διοικητικών-Οικονομικών του Δήμου Αιγιάλεω, με βαθμό Β', σε κενή οργανική θέση του κλάδου ΠΕ Εφοριακών της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων και τοποθετείται στη Δ.Ο.Υ. Α' ΑΘΗΝΩΝ. (Αρ. βεβ. προβλέψεων στον προϋπολογισμό εξόδων της ΑΑΔ.Ε. τρέχοντος οικονομικού έτους: 249/11.02.2021».

XIII. ΦΕΚ 418/25-02-2021/τ.Γ':«Με την υπό στοιχεία 16973/Ν4/11.2.2021 απόφαση της Υπουργού Παιδείας και Θρησκευμάτων, που εκδόθηκε σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.4440/2016 (Α' 224) όπως τροποποιήθηκε και ισχύει και ιδίως τα άρθρα 2, 3, 4, 6, 7 και 13 αυτού, το Ν.4622/2019 (Α'133), τις υπ' αρ. 1167541211/11.12.2020 και 3279215368/8.12.2020 αιτήσεις των υπαλλήλων και την από 21.1.2021 πράξη της Επιτροπής Αξιολόγησης της Διεύθυνσης

Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Κορινθίας, με την οποία παρέχεται σύμφωνη γνώμη για τις μετατάξεις των αιτουσών, μετατάσσονται οι: 1) ΦΟΥΣΣΕΚΗ ΑΝΔΡΙΑΝΗ - ΣΟΦΙΑ του ΝΙΚΟΛΑΟΥ, μόνιμη υπάλληλος ΔΕ ΓΕΩΤΕΧΝΙΚΩΝ του Δήμου Αιγιάλεω, στην κενή οργανική θέση μόνιμης υπαλλήλου κλάδου ΔΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΓΡΑΜΜΑΤΕΩΝ με κωδικό 8886705319 του Τμήματος Α' Διοικητικού της Διεύθυνσης Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Κορινθίας, με το βαθμό και το Μ.Κ. που κατέχει, 2) ΚΑΛΦΑΝΤΗ ΕΛΕΝΗ του ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ, μόνιμη υπάλληλος ΤΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ - ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΥ του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, στην κενή οργανική θέση μόνιμης υπαλλήλου κλάδου ΤΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΣ - ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΣ με κωδικό 7412261971 του Τμήματος Β' Οικονομικού της Διεύθυνσης Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Κορινθίας, με το βαθμό και το Μ.Κ. που κατέχει. Αρ. βεβ. Γ.Δ.Ο.Υ. / Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων: 654/18.2.2021».

XIV. ΦΕΚ 455/27-02-2021/τ.Γ':«Με την υπό στοιχεία ΑΔ Φ.471.61/68/336273/Σ.238// 24-02-2021, απόφαση του Γενικού Γραμματέα του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας, που εκδόθηκε σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 1 έως 7 και 13, του Ν.4440/16, όπως ισχύουν, [Πρακτικό Τριμελούς Οργάνου Αξιολόγησης, με Αριθμό 1/21, από 25-01-2021], μετατάσσεται ο μόνιμος Υπάλληλος του Δήμου Αιγιάλεω, Μάκος Σπυρίδων του Κωνσταντίνου, Κλάδου ΔΕ Προσωπικού Η/Υ, Α' Βαθμού, σε κενή οργανική θέση προσωπικού με Σχέση Εργασίας Δημοσίου Δικαίου, του Γενικού Επιτελείου Ναυτικού, του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας (ΥΠΕΘΑ/ΓΕΝ), Κλάδου ΔΕ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ Η/Υ, ειδικότητας Προγραμματιστή Η/Υ, με τον βαθμό και το μισθολογικό κλιμάκιο που κατέχει και τοποθετείται στη Διεύθυνση Πολιτικού Προσωπικού του Γενικού Επιτελείου Ναυτικού (ΓΕΝ/Β5). Αρ. βεβ. Διεύθυνσης Οικονομικών Υπηρεσιών ΓΕΝ με αριθμό πρωτοκόλλου: 45/19-02-21».

XV. ΦΕΚ 443/26-02-2021/τ.Γ':«Με την υπ' αρ. 5937/19-02-2021 απόφαση της Αντιδημάρχου Πετρούπολης, η οποία εκδόθηκε κατόπιν της 808/2019 απόφασης Δημάρχου περί μεταβίβασης αρμοδιοτήτων και σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 4, 6, 7 και 13 του Ν.4440/2016 «Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας στη Δημόσια Διοίκηση και την Τοπική Αυτοδιοίκηση», τις διατάξεις του άρθρου 79 του Ν.4604/2019, της παρ. 8 του άρθρου 5 του Ν.4623/2019, όπως ισχύει, της υπό στοιχεία ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/671/22908/18-12-2020 εγκυκλίου του Υπουργείου Εσωτερικών και το υπ' αρ. 3499/28-01-2021 πρακτικό επιλογής της Τριμελούς

Επιτροπής Αξιολόγησης που συστήθηκε με την υπ' αρ. 20375/16-12-2020 απόφαση Αντιδημάρχου Πετρούπολης, *μετατάσσεται η μόνιμη υπάλληλος του Δήμου Αιγάλεω κατηγορίας ΥΕ κλάδου Προσωπικού Καθαριότητας/Εργατών Καθαριότητας με βαθμό Ε', ΔΗΜΗΤΡΟΥΛΑ ΖΙΑΓΚΟΥ του ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ, σε ομοιόβαθμη κενή οργανική θέση κατηγορίας ΥΕ κλάδου Προσωπικό Καθαριότητας Εσωτερικών Χώρων στον Δήμο Πετρούπολης.* (Αρ. βεβ. Διεύθυνσης Οικονομικών Υπηρεσιών του Δήμου Πετρούπολης: 5792/19-02-2021). (Αρ. απόφ. Αποκεντρωμένης Διοίκησης Αττικής: 21871/ 24-02-2021).

XVI. ΦΕΚ 478/27-02-2021/τ.Γ':«Με την υπ' αρ. 53/11-02-2021 (υπ' αρ. 3594/11-02-2021) απόφαση του Δημάρχου Σπάτων- Αρτέμιδος, η οποία εκδόθηκε σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 4, 6, 7, και 13 του Ν.4440/2016 «Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας στη Δημόσια Διοίκηση και την Τοπική Αυτοδιοίκηση», του άρθρου 79 του Ν.4604/2019, της παρ. 8 του άρθρου 5 του Ν.4623/2019, όπως ισχύει, την υπό στοιχεία ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/671/22908/18-12-2020 εγκύκλιο του Υπουργείου Εσωτερικών καθώς και την υπ' αρ. 2440/ 29-01-2021 ορθή επανάληψη του Πρακτικού Επιλογής της Τριμελούς Επιτροπής Αξιολόγησης που συστήθηκε με την υπ' αρ. 2/04-01-2021 (υπ' αρ. 72/04-01-2021) απόφαση Δημάρχου Σπάτων-Αρτέμιδος, *μετατάσσεται η μόνιμη υπάλληλος του Δήμου Αιγάλεω, ΜΑΡΙΑ ΙΣΙΔΟΥ του Κυριάκου, κλάδου ΤΕ Διοικητικού - Λογιστικού με βαθμό Α', σε κενή οργανική θέση αντίστοιχου κλάδου στο Δήμο Σπάτων - Αρτέμιδος.* Αρ. βεβ. της Διεύθυνσης Οικονομικών Υπηρεσιών του Δήμου Σπάτων - Αρτέμιδος: 3780/12-02- 2021.Αρ. απόφ. Αποκεντρωμένης Διοίκησης Αττικής: 22385/ 25-02-2021».

XVII. ΦΕΚ 720/24-3-2021/τ.Γ':«Με την υπ' αρ. 4428/05-02-2021 απόφαση της Αντιδημάρχου Πετρούπολης, η οποία εκδόθηκε κατόπιν της υπ' αρ. 808/2019 απόφασης Δημάρχου περί μεταβίβασης αρμοδιοτήτων και σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 4, 6, 7 και 13 του Ν.4440/2016 «Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας στη Δημόσια Διοίκηση και την Τοπική Αυτοδιοίκηση», τις διατάξεις της παρ. 8 του άρθρου 79 του Ν.4604/2019, του άρθρου 5 του Ν.4623/2019, όπως ισχύει, της υπό στοιχεία ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/671/22908/18-12-2020 εγκυκλίου του Υπουργείου Εσωτερικών και το υπ' αρ. 3324/27-01-2021 πρακτικό επιλογής της Τριμελούς Επιτροπής Αξιολόγησης που συστήθηκε με την υπ' αρ. 20375/16-12-2020 απόφαση Αντιδημάρχου Πετρούπολης, *μετατάσσεται η μόνιμη υπάλληλος του Δήμου Αιγάλεω, ΜΑΡΙΑ ΡΟΥΔΑ του ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ*

κλάδου ΠΕ Διεκπεραίωσης Υποθέσεων Πολιτών, με βαθμό Α', σε ομοιόβαθμη κενή οργανική θέση ΠΕ Διεκπεραίωσης Υποθέσεων Πολιτών στον Δήμο Πετρούπολης. Αρ. βεβ. Διεύθυνσης Οικονομικών Υπηρεσιών του Δήμου Πετρούπολης: 4179/04-02-2021. Αρ. απόφ. Αποκεντρωμένης Διοίκησης Αττικής: 25244/ 03-03-2021».

XVIII. ΦΕΚ 990/7-9-2018/τ.Γ':«Με την 7159/112404/14-8-2018 απόφαση του Υπουργού Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων που εκδόθηκε σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 1-7 και 13 του Ν.4440/2016 (Α'224), όπως ισχύουν, του άρθρου 28 του Ν.4305/2014 (Α' 237), όπως ισχύει και του από 17-5-2018 σχετικού με την προκηρυσσόμενη θέση πρακτικού επιλογής της τριμελούς Επιτροπής, μετατάσσεται η υπάλληλος του κλάδου ΠΕ Μηχανικών με βαθμό Α', *Μήτση Ευαγγελία του Κωνσταντίνου, από το Δήμο Αιγιάλεω, σε κενή οργανική θέση της ίδιας κατηγορίας του κλάδου ΠΕ11 Μηχανικών στο Υπουργείο Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων - Διεύθυνση Τεχνικών Έργων και Αγροτικών Υποδομών - Τμήμα Κατασκευών και Τεχνικής Παρακολούθησης Έργων, με τον ίδιο βαθμό και το μισθολογικό κλιμάκιο που κατέχει. Αριθμ. βεβ. της Διεύθυνσης Οικονομικής Διαχείρισης του Υπουργείου Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων: 2847/27-7-2018».*

XIX. Συνέντευξη του Δ/ντη Διοικητικών Υπηρεσιών κ. Σταματόπουλου Σταμάτιου και μέλους του οργάνου αξιολόγησης.

Πιστεύετε ότι η διαδικασία εφαρμογής του Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας (Ν.4440/2016 όπως ισχύει) ευνοεί την κινητικότητα των υπαλλήλων του Δήμου μας, περισσότερο από ότι στο παρελθόν ; Αν ναι, που το αποδίδετε;

Σχετικά με τους υπαλλήλους του Δήμου μας και γενικά των Ο.Τ.Α το Ε.Σ.Κ είναι πιο ευνοϊκό από το προηγούμενο σύστημα γιατί μέχρι σήμερα δεν απαιτείται η σύμφωνη γνώμη του Δημάρχου (εκτός από τους υπαλλήλους τεχνικών υπηρεσιών και πολεοδομίας) που απαιτούνταν παλιότερα παρά μόνο η εκπλήρωση κάποιων κριτηρίων πλήρωσης θέσης, με αποτέλεσμα οι υπάλληλοι να μετακινούνται πιο εύκολα.

Πιστεύετε ότι η συνέντευξη των επικρατέστερων υποψηφίων για την κάλυψη με μετάταξη της προκηρυσσόμενης θέσης, είναι σημαντική και πρέπει να γίνεται, δεδομένου ότι δεν είναι αναγκαστική ;

Πιστεύω πως ναι γιατί σου δίνει την δυνατότητα να δεις και τον υποψήφιο και να μην κρίνεις μόνο από τα τυπικά του προσόντα, ίσως να έπρεπε να γίνεται και για περισσότερους από τους τρεις επικρατέστερους.

Στην περίπτωση συνέντευξης των επικρατέστερων υποψηφίων για την πλήρωση των θέσεων με μετάταξη, ποιοι είναι οι λόγοι που αναφέρουν στην επιτροπή σχετικά με την μετακίνησή τους, από τον φορέα που υπηρετούν ; Είναι προσωπικοί-οικογενειακοί ; Σχετίζονται με την επαγγελματική τους ανέλιξη και την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας;

Όσον αφορά στην περίπτωση του Δήμου μας οι λόγοι είναι προσωπικοί. Είτε θέλουν να είναι πιο κοντά στον τόπο κατοικίας τους είτε έχουν κουραστεί από το εργασιακό τους περιβάλλον στον φορέα προέλευσής τους.

Ποιος θεωρείτε προσωπικά ότι είναι ο κύριος λόγος κινητικότητας με μετάταξη, ενός υπαλλήλου από τον φορέα που υπηρετεί σ' άλλον ;

Αυτοί που ανέφερα ανωτέρω.

Πιστεύετε ότι το κριτήριο της εργασιακής εμπειρίας σε αντίστοιχη θέση με αυτήν της προκηρυσσόμενης, για την επιλογή του επικρατέστερου υποψηφίου από την επιτροπή, είναι ισχυρότερο από τα τυπικά προσόντα που κατέχει ο υποψήφιος ;

Ναι και γι' αυτό και στις δύο περιπτώσεις είχαμε μοριοδοτήσει το συγκεκριμένο κριτήριο. Βέβαια όλα τα κριτήρια μοριοδοτούνται και τα τυπικά προσόντα αν είναι συναφή με την προκηρυσσόμενη θέση ή όχι (αλλιώς βαθμολογείται ένα πτυχίο οικονομικών σπουδών και αλλιώς ένα πτυχίο φιλοσοφικής όταν θέλεις να προσλάβεις υπάλληλο κλάδου ΠΕ Διοικητικού για την οικονομική υπηρεσία και αυτό είναι λογικό ακόμα και στον τελευταίο κύκλο που είχαμε δύο υποψήφιες που ήταν απόφοιτοι της Ε.Σ.Δ.Δ. αλλιώς μοριοδοτήθηκε αυτή που ήταν του κλάδου Διοίκησης ή Οικονομίας και αλλιώς αυτή που ήταν του κλάδου Υγείας Πρόνοιας), όταν όμως καλείσαι να επιλέξεις κάποιον υπάλληλο θέλεις αυτός να είναι κατά το δυνατόν έτοιμος να αναλάβει και να προσφέρει στην θέση για την οποία προορίζεται (να είναι ψημένος κατά το κοινώς λεγόμενο) γι' αυτό και ένας υπάλληλος που έχει εμπειρία σε θέση πχ λογιστηρίου για πέντε ή δέκα χρόνια θα πάρει άλλα μόρια από έναν απόφοιτο της Ε.Σ.Δ.Δ.

Πιστεύετε ότι οι επιλεγέντες υπάλληλοι για την πλήρωση των θέσεων μέσω του Ε.Σ.Κ., θα έπρεπε να υπηρετήσουν ένα ορισμένο κατ' ελάχιστο χρονικό διάστημα στην προκηρυσσόμενη θέση που καταλαμβάνουν ; Αν ναι, ποιο θα ήταν αυτό ;

Δεν νομίζω ότι υπάρχει τέτοιο χρονικό όριο, η πλήρωση της θέσης γίνεται για να καλύψει μια υπηρεσιακή ανάγκη, εάν δεν υπάρχει ανάγκη για την θέση αυτή τότε ή δεν θα προκηρυχθεί ή θα μπει σε υπηρεσία του οργανογράμματος που υπάρχει ανάγκη.

Πιστεύετε ότι η κινητικότητα των υπαλλήλων των Δήμων μέσω του Ε.Σ.Κ., θα πρέπει να μην περικλείει άλλους φορείς, πλην των Ο.Τ.Α.; Αν ναι, για ποιο λόγο ;

Προσωπική μου άποψη είναι πως οι Ο.Τ.Α είναι αυτοτελείς και γι' αυτό μέχρι πριν κάποια χρόνια δεν γινόταν μετακίνηση από Ο.Τ.Α σε Δημόσιο και αντίστροφα παρά για ειδικές περιπτώσεις και πάρα πολύ δύσκολα. Από την στιγμή όμως που μας βάφτισαν «πολιτικούς υπαλλήλους» δεν υπάρχει λόγος να υπάρχει η δυνατότητα αυτή. Όσον αφορά στον Δήμο μας και στις δύο περιπτώσεις τα τριμελή όργανα μοριοδότησαν την υπηρεσία και εμπειρία σε Ο.Τ.Α πολύ περισσότερο, αν και υπήρχαν υπάλληλοι άλλων φορέων εκτός Ο.Τ.Α που επικράτησαν και τους προσλάβαμε.

Πιστεύετε ότι το ποσοστό τουλάχιστον του εν' τοις πράγμασι 65%, των καλυμμένων θέσεων του κλάδου που υπηρετεί, ο προς μετάταξη υποψήφιος -υπάλληλος του Δήμου μας, επί του συνόλου των οργανικών θέσεων του ιδίου κλάδου, τόσο κατά την ημερομηνία υποβολής της αίτησής του, όσο και κατά τον χρόνο έκδοσης της πράξης μετάταξής του από τον φορέα υποδοχής, προκειμένου να μεταταχθεί σ' άλλον φορέα είναι αρκετό ; Αν όχι, ποιο θεωρείτε ότι θα έπρεπε να ήταν ; Τι δηλώνει το ποσοστό αυτό στην πραγματικότητα ;

Ίσως σε κάποιες περιπτώσεις να είναι και μεγάλο αλλά είναι μια δικλείδα ασφαλείας προκειμένου να μην απογυμνωθούν οι φορείς από προσωπικό. Πιστεύω πως θα μπορούσε όμως να δοθεί στον φορέα η δυνατότητα να αποδεσμεύσει κάποιον υπάλληλο έστω και αν δεν πληρείται το 65% γιατί σε κάποιες περιπτώσεις υπάρχουν και άλλοι λόγοι, κυρίως ανθρωπίνου, που επιβάλλουν την μετακίνηση.

Πιστεύετε ότι έπρεπε πρώτα να αξιολογηθούν οι δομές του Δήμου μας, να γίνει τροποποίηση του Ο.Ε.Υ. και στην συνέχεια να μετέχουμε στην κινητικότητα τόσο ως φορέας υποδοχής όσο και ως φορέας προέλευσης ; Αν ναι, γιατί ;

Προφανώς είναι δεδομένο, ότι μια «χρηστή» διοίκηση θα έπρεπε να προβεί σε τροποποίηση του Ο.Ε.Υ, σύσταση ή κατάργηση θέσεων, αλλαγή του οργανογράμματος και έπειτα κάλυψη με το Ε.Σ.Κ όμως η διαδικασία δεν είναι

τόσο εύκολη στην πράξη οπότε νομίζω ότι θα γινόταν περισσότερη φασαρία παρά καλό.

Η συμμετοχή ενός μέλος του συλλόγου, ως παρατηρητή, στην τριμελή επιτροπή αξιολόγησης, ποιον σκοπό υπηρετεί κατά την γνώμη σας ;

Δεν νομίζω ότι εξυπηρετεί σε κάτι παρά μόνο για την διαφάνεια της διαδικασίας γιατί κακά τα ψέματα οι διοικήσεις δεν είναι παντού ίδιες, γι' αυτό όμως και πλέον η συμμετοχή μέλους του συλλόγου δεν είναι υποχρεωτική.

Πως κρίνετε γενικά το Ε.Σ.Κ. και ποιον σκοπό θεωρείται ότι εξυπηρετεί στην πραγματικότητα ;

Στην πράξη η εφαρμογή του Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας (Ε.Σ.Κ) ειδικά μετά τον τελευταίο κύκλο (2020) φαίνεται πως είναι δυσχερέστατη για τις υπηρεσίες.

Όλοι οι εμπλεκόμενοι φορείς έφτασαν σε σημείο να πουν «μέχρι εδώ και μη παρέκει, ας μην ξαναπάrouμε κανέναν» Οι προθεσμίες ήταν τόσο δεσμευτικές που στο τέλος το Υπουργείο έδωσε επίσημα παράταση που όμως άτυπα παρατάθηκε από την Γραμματεία της Κυβέρνησης η οποία προς τιμήν της έδειξε την απαιτούμενη ανοχή προς όσους φορείς δεν πρόλαβαν τα χρονικά όρια. Θεωρητικά η εφαρμογή του Ε.Σ.Κ δίνει την δυνατότητα στους φορείς να επιλέξουν τους καλύτερους υποψήφιους και στους υποψήφιους την δυνατότητα να μεταταχθούν σε υπηρεσίες με ευνοϊκότερους όρους εργασίας γι' αυτούς είτε από άποψη απόστασης και χρόνου μετάβασης από και προς την κατοικία τους είτε οικονομικά είτε για οποιονδήποτε υποκειμενικό λόγο έχει ο κάθε υποψήφιος. Στην πράξη όμως οι φορείς επιδίδονται σε ένα κυνήγι με τον χρόνο προκειμένου να επιλέξουν τον «καλύτερο» υποψήφιο, μεταξύ υποψηφίων που συνήθως είναι άγνωστοι στις υπηρεσίες και πρέπει να κρίνεις κατά κύριο λόγο από τα τυπικά τους προσόντα και ίσως - ίσως μέσω της συνέντευξης. Επίσης κυρίως τα υπουργεία είναι οι φορείς που καταστρατηγούν την νομοθεσία και δεν επιτρέπουν (παρανόμως συνήθως) στους υπαλλήλους τους να αλλάξουν φορέα. Και αυτό το λέω γιατί έχει γίνει και στους δύο κύκλους κινητικότητας που έχει συμμετάσχει ο Δήμος μας.

Κατά την προσωπική μου υποκειμενική άποψη πιστεύω πως σε συνδυασμό με την διενέργεια πλέον του προγραμματισμού προσλήψεων μέσω της πλατφόρμας της απογραφής το Ε.Σ.Κ έχει απώτερο σκοπό την μείωση του ανθρώπινου δυναμικού του Δημοσίου. Αυτό γιατί αφενός ελέγχεται άμεσα ο κανόνας «ένα προς ένα» και

αφετέρου ανακυκλώνεται το υπάρχον δυναμικό του Δημοσίου μέχρι οπότε σε καμία περίπτωση δεν υπάρχει περίπτωση να αυξηθεί.

XX. Συνέντευξη του Αν. Γεν. Γραμματέα της Π.Ο.Ε.-Ο.Τ.Α. και Προέδρου του σωματείου Εργαζομένων Δήμου Αιγιάλεω κ. Τσουνή Ιωάννη.

Πιστεύετε ότι η διαδικασία εφαρμογής του Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας (Ν.4440/2016 όπως ισχύει) ευνοεί την κινητικότητα των υπαλλήλων του Δήμου μας, περισσότερο από ότι στο παρελθόν ; Αν ναι, που το αποδίδετε;

Λόγω το προϋποθέσεων που θέτει ο Νομοθέτης (π.χ. προϋποθέσεις κάλυψης οργανικών θέσεων ανά κλάδο, απουσία σύμφωνης γνώμης, κ.α.) η απάντηση εξαρτάται από την ειδικότητα του υποψηφίου αλλά και από τα προσόντα του. Γενικά για το Δήμο Αιγιάλεω λόγω λόγω της κάλυψης της προϋπόθεσης του 65% σε πολλούς κλάδους ευνοείται η κινητικότητα των Υπαλλήλων του Δήμου Αιγιάλεω λαμβάνοντας υπόψη πως η πλειοψηφία τους επιθυμεί να μετακινηθεί στην Κεντρική Διοίκηση.

Πιστεύετε ότι η συνέντευξη των επικρατέστερων υποψηφίων για την κάλυψη με μετάταξη της προκηρυσσόμενης θέσης, είναι σημαντική και πρέπει να γίνεται, δεδομένου ότι δεν είναι αναγκαστική ;

Θεωρώ πως στην Δημόσια Διοίκηση η συνέντευξη εξυπηρετεί στην συντριπτική πλειοψηφία των περιπτώσεων, την πολιτική βούληση των διοικούντων να υπερκαλύπτουν τα τυπικά-αντικειμενικά-ουσιαστικά προσόντα των υποψηφίων προκειμένου να προσλαμβάνουν τον υποψήφιο που επιθυμούν και όχι με βάση το συμφέρον της Υπηρεσίας.

Στην περίπτωση συνέντευξης των επικρατέστερων υποψηφίων για την πλήρωση των θέσεων με μετάταξη, ποιοι είναι οι λόγοι που αναφέρουν στην επιτροπή σχετικά με την μετακίνησή τους, από τον φορέα που υπηρετούν ; Είναι προσωπικοί-οικογενειακοί ; Σχετίζονται με την επαγγελματική τους ανέλιξη και την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας;

Συνήθως οι λόγοι που αναφέρονται είναι η μετακίνηση πλησίον της οικίας τους και η υπηρεσιακή τους εξέλιξη.

Ποιος θεωρείτε προσωπικά ότι είναι ο κύριος λόγος κινητικότητας με μετάταξη, ενός υπαλλήλου από τον φορέα που υπηρετεί σ' άλλον ;

Οι πραγματικοί λόγοι μετακίνησης των εργαζομένων της Τοπικής Αυτοδιοίκησης είναι συνοπτικά δυο. Καταρχήν η αναζήτηση ενός καλύτερου εργασιακού περιβάλλοντος με δεδομένο πως η εργασιακή καθημερινότητα στους ΟΤΑ Α'

Βαθμού είναι αυξανόμενα πειστική. Λόγω της στοχευμένης απαγόρευσης προσλήψεων, η προκαλούμενη έλλειψη προσωπικού οδηγεί σε εργασιακές εντάσεις και εργασιακό άγχος λόγω της αδυναμίας έγκυρης διεκπεραίωσης των καθημερινών υποχρεώσεων. Αυτός είναι και ο λόγος που οι πλειοψηφία των εργαζομένων επιθυμούν να μετακινηθούν στην Κεντρική Διοίκηση. Ο δεύτερος λόγος είναι πραγματικά μετακίνηση σε φορέα πλησίον του τόπου συμφερόντων του.

Ποιο πιστεύετε ότι, είναι το εργασιακό προφίλ των υπαλλήλων που μετατάσσονται από το Δήμο Αγιάλεω σ' άλλους φορείς, μέσω του Ε.Σ.Κ. ;

Δεν υπάρχει συγκεκριμένο εργασιακό προφίλ. Όλοι οι εργαζόμενοι δρουν στην βάση των προσωπικών κριτηρίων κατά κανόνα που αναφέρονται στην ερώτηση 4. *Πιστεύετε ότι, η πλειοψηφία των υποβληθέντων υποψηφιοτήτων (αιτημάτων), είναι σε συνάρτηση με την προκηρυσσόμενη θέση του Δήμου μας, όσον αφορά την εργασιακή εμπειρία ;*

Όχι. Τα κριτήρια των αιτηθέντων σχετίζονται με τους πραγματικούς λόγους μετακίνησης που ανέφερα στην ερώτηση 4 και όχι με την εργασιακή εμπειρία. Η εργασιακή εμπειρία ως λόγος μετακίνησης είναι επικουρικό κριτήριο αφού και ο εργαζόμενος που μετακινείται γνωρίζει πως είναι δυνατό να μην παραμείνει στην θέση που μετακινείται.

Πιστεύετε ότι το κριτήριο της εργασιακής εμπειρίας σε αντίστοιχη θέση με αυτήν της προκηρυσσόμενης, για την επιλογή του επικρατέστερου υποψηφίου από την επιτροπή, είναι ισχυρότερο από τα τυπικά προσόντα που κατέχει ο υποψήφιος ;

Θα πρέπει να υπάρχει ένας λελογισμένος συνδυασμός και των 2 κριτηρίων (προσόντων και εμπειρίας). Η εργασιακή εμπειρία είναι χρήσιμη αλλά δεν μπορεί να οδηγεί στο εσφαλμένο συμπέρασμα πως όσο παλιότερος υπάλληλος είναι κάποιος τόσο καλύτερος υπάλληλος είναι.

Πιστεύετε ότι οι επιλεγέντες υπάλληλοι για την πλήρωση των θέσεων μέσω του Ε.Σ.Κ., θα έπρεπε να υπηρετήσουν ένα ορισμένο κατ' ελάχιστο χρονικό διάστημα στην προκηρυσσόμενη θέση που καταλαμβάνουν ; Αν ναι, ποιο θα ήταν αυτό ;

Πιστεύω πως λανθασμένα η μετακίνηση εργαζομένου γίνεται στην βάση περιγράμματος συγκεκριμένης θέσης. Δεν πιστεύω πως ένας καλός εργαζόμενος με πολύπλευρη εμπειρία και προσόντα πρέπει να «δεσμεύεται» σε συγκεκριμένη θέση. Θεωρώ πως ο κάθε φορέας θα πρέπει να αιτείται με την λογική ενίσχυσης του φορέα με ικανό προσωπικό που θα προσφέρει. Επιγραμματικά πιστεύω πως η

κινητικότητα θα έπρεπε να στοχεύει στο εργασιακό προφίλ του εργαζόμενου και όχι στην κάλυψη συγκεκριμένης θέσης όταν μιλάμε για μη εξειδικευμένες ειδικότητες όπως είναι ο κλάδος των Διοικητικών Υπαλλήλων. Φυσικά υπάρχουν και κλάδοι εργαζομένων που εξειδικεύονται στην κάλυψη προσόντων συγκεκριμένων θέσεων όπως είναι οι μηχανικοί, οι φύλακες, οι εργάτες καθαριότητας κλπ).

Πιστεύετε ότι η κινητικότητα των υπαλλήλων των Δήμων μέσω του Ε.Σ.Κ., βοηθά την στελέχωση της Τοπικής Αυτοδιοίκησης ;

Θεωρώ πως η κινητικότητα οδηγεί μεθοδευμένα στην αποστελέχωση της Τοπικής Αυτοδιοίκησης αφού στο πλαίσιο των φορέων της Γενικής Κυβέρνησης που μπορεί να μετακινηθεί ένας Υπάλληλος δεν είναι φορέας προσφιλής στους εργαζόμενους για τους λόγους που αναφέρω στην ερώτηση 4. Η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων επιθυμεί να μετακινηθεί στον στενό Δημόσιο Τομέα, δημιουργώντας ασφυκτικές συνθήκες αποστελέχωσης της Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

Πιστεύετε ότι το ποσοστό τουλάχιστον του εν' τοις πράγμασι 65%, των καλυμμένων θέσεων του κλάδου που υπηρετεί, ο προς μετάταξη υποψήφιος -υπάλληλος του Δήμου μας, επί του συνόλου των οργανικών θέσεων του ιδίου κλάδου, τόσο κατά την ημερομηνία υποβολής της αίτησής του, όσο και κατά τον χρόνο έκδοσης της πράξης μετάταξής του από τον φορέα υποδοχής, προκειμένου να μεταταχθεί σ' άλλον φορέα είναι αρκετό ; Αν όχι, ποιο θεωρείτε ότι θα έπρεπε να ήταν ;

Θεωρώ πως δεν είναι καθοριστικός παράγοντας το ποσοστό κάλυψης των οργανικών θέσεων ενός κλάδου καταρχήν γιατί με μνημονιακή διάταξη καταργήθηκαν οι κενές οργανικές θέσεις των ΟΕΥ τα προηγούμενα χρόνια αλλά και γιατί οι Δήμοι αδυνατούν να δημιουργήσουν νέες κενές οργανικές θέσεις εργασίας. Θα έπρεπε πρώτα να φτιαχτούν νέοι ΟΕΥ που θα απεικονίζουν τις πραγματικές ανάγκες σε ανθρώπινο δυναμικό για την εξυπηρέτηση των αναγκών ενός φορέα και στην συνέχεια να καθοριστούν όροι και προϋποθέσεις κάλυψης των αναγκών. Για παράδειγμα σε Δήμο όπως ο Δήμος Αιγάλεω μπορεί να έχει μετά την κατάργηση των κενών οργανικών θέσεων 5 οργανικές θέσεις ηλεκτρολόγων από τις οποίες οι 3 είναι καλυμμένες. Σύμφωνα με το ποσοστό 65% μπορεί να μετακινηθεί ακόμη ένας ηλεκτρολόγος όταν οι πραγματικές ανάγκες υπερβαίνουν ακόμη και τις 5 οργανικές θέσεις (βέβαια στους εργαζόμενους των Τεχνικών Υπηρεσιών πλέον είναι απαραίτητη η σύμφωνη

γνώμη του Δημάρχου). Ένα 2^ο υπαρκτό παράδειγμα... σε δήμο που υπηρετούν 20 ΤΕ Βρεφονηπιοκόμοι και με συνολικά 25 οργανικές θέσεις είναι δυνατό να μετακινηθούν μέχρι και περίπου 4 ΤΕ Βρεφονηπιοκόμοι. Αυτό σημαίνει πως ακόμη και εν μέσω σχολικής χρονιάς ο Δήμος θα πρέπει να κλείσει Τμήματα στους Παιδικούς Σταθμούς αφού δεν θα καλύπτονται οι από τον Νόμο καθορισμένες αναλογίες Παιδαγωγών παιδιών, όταν οι πραγματικές ανάγκες απαιτούν την κάλυψη και των λοιπών 5 κενών οργανικών θέσεων!!!

Η συμμετοχή ενός μέλος του συλλόγου, ως παρατηρητή, στην τριμελή επιτροπή αξιολόγησης, ποιον σκοπό υπηρετεί κατά την γνώμη σας ;

Η συμμετοχή εκπροσώπου των εργαζομένων αποσκοπεί κατά κανόνα στην μεγαλύτερη διαφάνεια στην επιλογή του υποψηφίου για μετάταξη εργαζομένου. Αυτό φυσικά δεν σημαίνει πως την διασφαλίζει σε κάθε περίπτωση.

Πως κρίνετε γενικά το Ε.Σ.Κ. και ποιον σκοπό θεωρείται ότι εξυπηρετεί στην πραγματικότητα ;

Θεωρώ πως το όριο του 65% εξυπηρετεί την επιβεβλημένο οριζόντιο στόχο μείωσης των οργανικών θέσεων των δημοσίων Υπαλλήλων κατά 35% και η υποκατάστασή τους μεταβατικά από προσωπικό με ελαστικές σχέσεις εργασίας με πολιτικά κριτήρια. Απώτερος στόχος είναι η ιδιωτικοποίηση υπηρεσιών στην βάση της προκαλούμενης αδυναμίας εξυπηρέτησης των αυξανόμενων αναγκών των πολιτών.

XXI. Συνέντευξη της Δ/ντριας Οικονομικών Υπηρεσιών κ. Σαλάγας Ιωάννας και μέλους του οργάνου αξιολόγησης.

Πιστεύετε ότι, η διαδικασία εφαρμογής του Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας (Ν.4440/2016 όπως ισχύει) ευνοεί την κινητικότητα των υπαλλήλων του Δήμου μας, περισσότερο από ότι στο παρελθόν ; Αν ναι, που το αποδίδεται ;

Μέσω του Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας ευνοείται η κινητικότητα των υπαλλήλων του Δήμου μας περισσότερο από το παρελθόν γιατί ενεργείται οργανωμένα αφού οι υπηρεσίες μετά από έλεγχο των αναγκών τους υποβάλλουν αιτήματα για κάλυψη των συγκεκριμένων κενών θέσεων τους. Από την άλλη μεριά οι υπάλληλοι του Δήμου μας που επιθυμούν να προωθήσουν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία διευκολύνονται μέσω της κινητικότητας να μεταταχθούν σε άλλους φορείς του δημοσίου τομέα.

Πιστεύετε ότι, η συνέντευξη των επικρατέστερων υποψηφίων για την κάλυψη με μετάταξη της προκηρυσσόμενης θέσης, είναι σημαντική και πρέπει να γίνεται, δεδομένου ότι δεν είναι αναγκαστική ;

Η συνέντευξη των επικρατέστερων υποψηφίων είναι σημαντική προκειμένου να διαπιστωθούν τα στοιχεία της προσωπικότητας του υποψηφίου που δύνανται να βοηθήσουν στην ανταπόκρισή του στο αντικείμενο της απασχόλησης του. Επίσης με τη συνέντευξη ανιχνεύονται τυχόν χαρακτηριστικά όπως η συγκροτημένη και ώριμη σκέψη, η ευπρεπής επαγγελματική και κοινωνική παρουσία.

Στην περίπτωση συνέντευξης των επικρατέστερων υποψηφίων για την πλήρωση των θέσεων με μετάταξη, ποιοι είναι οι λόγοι που αναφέρουν στην επιτροπή σχετικά με την μετακίνησή τους, από τον φορέα που υπηρετούν ; Είναι προσωπικοί-οικογενειακοί ; Σχετίζονται με την επαγγελματική τους ανέλιξη και την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας;

Οι κύριοι λόγοι της κινητικότητας οφείλονται στο γεγονός της απόστασης της εργασίας τους από την κατοικία τους. Άλλοι λόγοι μετακίνησης είναι οικογενειακοί ή προσωπικοί (π.χ. διάζευξη, διάσταση, γάμος) αλλά και μη ικανοποίηση από την προηγούμενη εργασία.

Ποιος θεωρείτε προσωπικά ότι είναι ο κύριος λόγος κινητικότητας με μετάταξη, ενός υπαλλήλου από τον φορέα που υπηρετεί σ' άλλον ;

Προσωπικά θεωρώ ως κύριο λόγο την απόσταση του τόπου κατοικίας με την εργασία και τη δυσαρέσκεια με το τρέχον περιβάλλον εργασίας.

Πιστεύετε ότι, η πλειοψηφία των υποβληθέντων υποψηφιοτήτων (αιτημάτων, είναι σε συνάρτηση με την προκηρυσσόμενη θέση του Δήμου μας, όσον αφορά την εργασιακή εμπειρία ;

Συνήθως η μεγάλη πλειοψηφία της εργασιακής εμπειρίας των υποψηφίων δεν είναι συναφής με την προκηρυσσόμενη θέση.

Πιστεύετε ότι, το κριτήριο της εργασιακής εμπειρίας σε αντίστοιχη θέση με αυτήν της προκηρυσσόμενης, για την επιλογή του επικρατέστερου υποψηφίου από την επιτροπή, είναι ισχυρότερο από τα τυπικά προσόντα που κατέχει ο υποψήφιος ;

Νομίζω ότι η εργασιακή εμπειρία στη συγκεκριμένη θέση πρέπει να αξιολογείται ελάχιστα περισσότερο από τα τυπικά προσόντα που κατέχει ένας υποψήφιος, γιατί πρέπει να καλυφθεί άμεσα η ανάγκη της συγκεκριμένης κενής θέσης και ο υπάλληλος να έχει άμεση απόδοση στη θέση αυτή.

Πιστεύετε ότι, οι επιλεγέντες υπάλληλοι για την πλήρωση των θέσεων μέσω του Ε.Σ.Κ., θα έπρεπε να υπηρετήσουν ένα ορισμένο κατ' ελάχιστο χρονικό διάστημα στην προκηρυσσόμενη θέση που καταλαμβάνουν ; Αν ναι, ποιο θα ήταν αυτό ;

Η απάντηση στην ερώτηση αυτή είναι δύσκολη γιατί ενώ η υπηρεσία έχει ζητήσει κάλυψη μιας κενής θέσης, το μεσοδιάστημα που ακολουθεί από την ζήτηση μέχρι την κάλυψη είναι αρκετό με αποτέλεσμα είτε να έχει καλυφθεί το κενό με εσωτερική μετακίνηση είτε να παραμένει. Επομένως δεν υπάρχει ελάχιστο χρονικό διάστημα υπηρετήσης στη συγκεκριμένη θέση και θα πρέπει να επαφίεται στην κρίση της υπηρεσίας.

Πιστεύετε ότι, η κινητικότητα των υπαλλήλων των Δήμων μέσω του Ε.Σ.Κ., θα πρέπει να μην περικλείει άλλους φορείς, πλην των Ο.Τ.Α. ; Αν ναι, για ποιο λόγο ;

Η κινητικότητα των υπαλλήλων των Δήμων μέσω του Ε.Σ.Κ. δεν θα έπρεπε να περιλαμβάνει άλλους φορείς του δημοσίου γιατί από την μέχρι σήμερα εμπειρία φαίνεται ότι οι υπάλληλοι των Δήμων επιλέγουν να μεταταχθούν σε υπουργεία ή εφορίες ή ανεξάρτητες αρχές με στόχο την υπηρεσιακή ανέλιξη ή τη μισθολογική αύξηση.

Πιστεύετε ότι, το ποσοστό τουλάχιστον του εν' τοις πράγμασι 65%, των καλυμμένων θέσεων του κλάδου που υπηρετεί, ο προς μετάταξη υποψήφιος-υπάλληλος του Δήμου μας, επί του συνόλου των οργανικών θέσεων του ιδίου κλάδου, τόσο κατά την ημερομηνία υποβολής της αίτησής του, όσο και κατά τον χρόνο έκδοσης της πράξης μετάταξής του από τον φορέα υποδοχής, προκειμένου να μεταταχθεί σ' άλλον φορέα είναι αρκετό ; Αν όχι, ποιο θεωρείται ότι θα έπρεπε να ήταν ; Τι δηλώνει το ποσοστό αυτό στην πραγματικότητα ;

Το ποσοστό 65% καλυμμένων θέσεων πρακτικά σημαίνει ότι ειδικά ένας μικρός Δήμος κινδυνεύει να μείνει σχεδόν με το μισό προσωπικό του και να μην μπορεί να καλύψει τις ανάγκες του. Ειδικά για τους Ο.Τ.Α. που μαστίζονται από έλλειψη προσωπικού θα έπρεπε να απαιτείται η σύμφωνη γνώμη του Δημάρχου για όλες τις ειδικότητες και όχι μόνο για τους μηχανικούς των Τεχνικών Υπηρεσιών και των Υπηρεσιών Δόμησης.

Πιστεύετε ότι έπρεπε πρώτα να αξιολογηθούν οι δομές του Δήμου μας, να γίνει τροποποίηση του Ο.Ε.Υ. και στην συνέχεια να μετέχουμε στην κινητικότητα τόσο ως φορέας υποδοχής όσο και ως φορέας προέλευσης ; Αν ναι, γιατί ;

Η τροποποίηση ενός Ο.Ε.Υ. δεν πραγματοποιείται σε τακτά χρονικά διαστήματα, μπορεί να λάβει χώρα και μετά από μια δεκαετία, γι' αυτό είναι απαραίτητο να

μετέχουμε στην κινητικότητα για να καλύπτονται οι τυχόν υπηρεσιακές ανάγκες και θα ήταν άδικο οι υπάλληλοι που επιθυμούν να μετακινηθούν σε άλλο φορέα λόγω προσωπικών συνθηκών να αναμένουν τη χρονοβόρα διαδικασία τροποποίησης του Ο.Ε.Υ..

Η συμμετοχή ενός μέλος του συλλόγου, ως παρατηρητή, στην τριμελή επιτροπή αξιολόγησης, ποιον σκοπό υπηρετεί κατά την γνώμη σας ;

Η συμμετοχή ενός μέλους του συλλόγου ως παρατηρητή στην επιτροπή αξιολόγησης έγκειται στο να προστατευτούν τα δικαιώματα των υπηρετούντων υπαλλήλων αλλά και του υποψήφιου μετατασσόμενου. Βέβαια από την εμπειρία μου στις επιτροπές αξιολόγησης παρόλο που τα μέλη του συλλόγου καλούνται νόμιμα δεν συμμετέχουν.

Πως κρίνετε γενικά το Ε.Σ.Κ. και ποιον σκοπό θεωρείται ότι εξυπηρετεί στην πραγματικότητα ;

Το Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας εφαρμόστηκε για να εξυπηρετήσει τις αρχές της διαφάνειας, της αξιοκρατίας και της ισότητας. Διέπεται από θεσμικά όρια με στόχο να μη γίνεται η μετάταξη ενός υπαλλήλου βορά μικροκομματικών εκμεταλλεύσεων. Η εφαρμογή του Ε.Σ.Κ. για τα ελληνικά δεδομένα θυμίζει το νόμο 2190/1994 περί προσλήψεων μέσω Α.Σ.Ε.Π. και θεωρώ ότι είναι η αρχή μιας νέας εποχής για το μεταρουσφετολογικό δημόσιο που κάλλιστα θα μπορούσε να οδηγήσει σε βέλτιστη αξιοποίηση και ορθολογική κατανομή του ανθρωπίνου δυναμικού των δημοσίων υπηρεσιών.