

«10 αλήθειες για το Νομοσχέδιο για τις Διοικήσεις Δημοσίων Φορέων»

Κύριε Πρόεδρε,
Κυρίες και Κύριοι συνάδελφοι,

Φτάνουμε στην ολοκλήρωση μίας εκτενέστατης κοινοβουλευτικής συζήτησης για το τρίτο σχέδιο νόμου του Υπουργείου Εσωτερικών στη νέα κυβερνητική θητεία, που εισάγει το νέο πλαίσιο επιλογής και αξιολόγησης διοικήσεων φορέων του Δημοσίου.

Το νομοσχέδιο εντάσσεται στην ευρύτερη στρατηγική της Κυβέρνησης και του Πρωθυπουργού Κυριάκου Μητσοτάκη για μεταρρυθμιστικές τομές στη Δημόσια Διοίκηση. Στόχος; καλύτερες δημόσιες υπηρεσίες, καλύτερη εξυπηρέτηση του πολίτη. Κρίσιμη παράμετρος, για να έχουμε καλύτερες δημόσιες υπηρεσίες, είναι η αξιοκρατική επιλογή των διοικήσεων των φορέων του Δημοσίου, αλλά και η αξιολόγησή τους. Αυτό ακριβώς προτείνουμε με το σχέδιο νόμου που συζητούμε: Ένα νέο, ευέλικτο και πιο στοχευμένο σύστημα επιλογής και αξιολόγησης των Διοικήσεων των Φορέων του δημόσιου τομέα.

Πριν παρουσιάσω τις πτυχές του νομοσχεδίου, θα ήθελα να συγχαρώ και να ευχαριστήσω θερμά την Υφυπουργό Εσωτερικών **Βιβή Χαραλαμпоγιάννη**, τον Γενικό Γραμματέα **Δημήτρη Κιρμικίρογλου**, τους συνεργάτες μας και τα στελέχη του Υπουργείου Εσωτερικών για την εξαιρετική δουλειά στην κατάρτιση του νομοσχεδίου. Θερμές ευχαριστίες στον Εισηγητή ΝΔ **Κώστα Καραγκούνη**, στους πολίτες που συμμετείχαν στη διαβούλευση, στους φορείς και τους συναδέλφους για την πολύτιμη συνεισφορά τους στην κοινοβουλευτική συζήτηση.

Κυρίες και Κύριοι συνάδελφοι,

Θα σας μιλήσω για τις 10 αλήθειες για το νομοσχέδιο που συζητούμε.

Αλήθεια πρώτη, το νομοσχέδιο μας αφορά όλες και όλους. Γιατί μας αφορά; Γιατί καθορίζει τον τρόπο επιλογής επικεφαλής σε περισσότερες από 600 θέσεις ευθύνης σε φορείς του Δημοσίου Τομέα, Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου και Ιδιωτικού Δικαίου. Από τα νοσοκομεία της χώρας, τις Υγειονομικές Περιφέρειες, τον Εθνικό Οργανισμό Παροχής Υπηρεσιών Υγείας, το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, ως τις αθλητικές δομές και δημόσιες βιβλιοθήκες στα αστικά κέντρα και στις περιφέρειες. Φορείς που παρέχουν πολύτιμες υπηρεσίες στους πολίτες και άρα επηρεάζουν την καθημερινότητα όλων μας.

Αλήθεια δεύτερη μιλάμε για διοικήσεις και φορείς στους οποίους στο παρελθόν έχουμε δει κάποιες φορές σημάδια παθογενειών. Αυθαιρεσίες, περιορισμένη λογοδοσία και έλεγχος, κακοδιαχείριση, διοικήσεις που, σε ορισμένες περιπτώσεις, αποδείχθηκαν αδύναμες να ανταποκριθούν στο έργο τους. Παθογένειες οι οποίες, με ευθύνη του πολιτικού συστήματος, με ευθύνη όλων μας, λειτουργούσαν σε βάρος των παρεχόμενων υπηρεσιών, σε βάρος των πολιτών.

Αλήθεια τρίτη. Το νομοσχέδιο αυξάνει σημαντικά τις απαιτήσεις για τις θέσεις ευθύνης στους φορείς του δημοσίου. Με τις νέες νομοθετικές ρυθμίσεις, η Κυβέρνηση ανεβάζει τον πήχη, αναζητώντας τους καλύτερους. Κάνουμε ένα ακόμη σημαντικό βήμα για την οικοδόμηση ενός σύγχρονου και αποτελεσματικού προτύπου διοίκησης στην υπηρεσία του πολίτη, το οποίο ανταποκρίνεται στις πολυδιάστατες προκλήσεις της εποχής μας και στις απαιτήσεις της κοινωνίας.

Αλήθεια τέταρτη. Αναβαθμίζουμε την επιλογή Διοικήσεων Φορέων του Δημοσίου. Εισάγουμε 5 μεταρρυθμίσεις σε αυτή την κατεύθυνση:

A. Η διαδικασία υπάγεται πλέον στο ΑΣΕΠ, για ενίσχυση της διαφάνειας και της αντικειμενικότητας.

B. Οι φορείς κατηγοριοποιούνται σε τρεις ομάδες, ανάλογα με το εύρος και το είδος των αρμοδιοτήτων τους και προβλέπονται διαφορετικές διαδικασίες ανάλογα με την κατηγορία. Άκουσα με ενδιαφέρον έναν εκπρόσωπο του ΠΑΣΟΚ που απορούσε γιατί προβλέπουμε διαφορετικές διαδικασίες ανάλογα με την κατηγορία του φορέα. Μα είναι δυνατόν να εφαρμόσουμε την ίδια διαδικασία για τον ΕΟΠΠΥ που διαχειρίζεται 7 δις και για μία μικρή Δημόσια Βιβλιοθήκη;

Γ. Αυξάνονται οι απαιτήσεις για τυπικά και ουσιαστικά προσόντα των υποψηφίων για τις θέσεις ευθύνης σε φορείς του Δημοσίου Τομέα, ήτοι Προέδρων, Αντιπροέδρων, Διοικητών, Αναπληρωτών Διοικητών, Υποδιοικητών, Διευθυνόντων και Εντεταλμένων Συμβούλων. Πρόκειται για μία στροφή στο αυτονόητο, με υποχρεωτικά πτυχίο ανώτατης εκπαίδευσης, γνώση ξένης γλώσσας, εργασιακή εμπειρία με συνάφεια προς το αντικείμενο ή την άσκηση διοίκησης.

Δ. Οι υποψήφιοι περνούν τεστ δεξιοτήτων, σε ψηφιακό περιβάλλον, με άμεσα και αξιόπιστα αποτελέσματα, κατά τα διεθνή πρότυπα. Στόχος, η αξιολόγηση ικανοτήτων και δεξιοτήτων επιπλέον των γνώσεων που πιστοποιούνται από τα τυπικά προσόντα. Με τον τρόπο αυτό διασφαλίζεται η καταλληλότητα των υποψηφίων για τις προκηρυσσόμενες θέσεις, ώστε να μπορούν να ανταποκριθούν στα καθήκοντά τους.

E. Εξορθολογίζονται οι διαδικασίες επιλογής, με συγκεκριμένες προθεσμίες για το σύνολο των φορέων. Μεριμνήσαμε να είναι δυνατή η ενοποίηση προκηρύξεων, ώστε, για παράδειγμα, να εκδίδεται μία προκήρυξη για το σύνολο των 160 διοικητών και αναπληρωτών διοικητών νοσοκομείων αντί για 160 προκηρύξεις και άρα 160 ξεχωριστές διαδικασίες. Εξοικονομούμε ανθρώπινους πόρους, εργατοώρες, χρόνο και δημόσιο χρήμα, επιφέροντας πραγματική οικονομία κλίμακας.

Αλήθεια πέμπτη. Η συνέντευξη είναι αναγκαία για λόγους ουσίας, η βαρύτητα της, όμως, είναι περιορισμένη. Ρωτούν κάποιοι συνάδελφοι, «Γιατί να υπάρχει συνέντευξη; Μήπως εξελιχθεί σε πεδίο αυθαιρεσίας;». Η αλήθεια είναι ότι, για εξαιρετικά κρίσιμης σημασίας θέσεις, είναι κομβικό να υπάρχει και δια ζώσης επαφή για την εκτίμηση μίας υποψηφιότητας. Αυτό συμβαίνει παντού στον κόσμο, σε διαδικασίες πλήρωσης θέσης Διοίκησης μεγάλων οργανισμών, δημοσίων και ιδιωτικών. Η προσωπικότητα των στελεχών που καλούνται να διοικήσουν πολύ μεγάλους οργανισμούς πρέπει να συνυπολογίζεται. Η συνέντευξη είναι, ωστόσο, μειωμένης βαρύτητας σε σχέση με τα υπόλοιπα κριτήρια. Ειδικότερα, στα 3.000 συνολικά μόρια που προκύπτουν από το σύνολο των κριτηρίων, τα 2.200 αφορούν

τα τεστ δεξιοτήτων, τυπικά προσόντα και την εργασιακή εμπειρία και μόνο τα 800 μόρια τη συνέντευξη.

Λένε μερικοί, και γιατί να συμμετέχουν στις επιτροπές αυτές εκπρόσωποι της Κυβέρνησης;

- Πρώτα από όλα κανείς δεν φτάνει μέχρι τη συνέντευξη αν πρώτα δεν πληροί τα αυστηρά on-off κριτήρια, πτυχία, εργασιακή εμπειρία, συνάφεια, τεστ δεξιοτήτων. Μόνο οι 15 πρώτοι στο τεστ περνούν στην επόμενη φάση. Πόσο κομματικό είναι αυτό;

- Δεύτερον, η Κυβέρνηση θα κληθεί να συνεργαστεί με τους φορείς αυτούς. Και έχει την πολιτική ευθύνη των φορέων αυτών.

- Τρίτον, θέλω να υπογραμμίσω μία αποστροφή του λόγου του προέδρου του ΑΣΕΠ στην αρμόδια επιτροπή της Βουλής. Απαντώντας σε ένα σχετικό ερώτημα είπε: « Οι συνεντεύξεις είναι διαδικασίες που συνήθως καταλήγουν σε ομόφωνα αποτελέσματα. Σπανιότατα θα μας τύχει να έχουμε 3-2, 4-1 και τα λοιπά. Συνήθως είναι 5-0 ασχέτως του τρόπου σύνθεσης». Εδώ θέλω να ανοίξω μία παρένθεση. Κυρία Πρόεδρε με όλο τον σεβασμό στο πρόσωπό σας, προφανώς αναφέρατε συγκεκριμένα παραδείγματα. Δεν ήταν παρών όμως ο κ. Παπαϊωάννου για να μπορέσει να απαντήσει. Άρα θεωρώ σημαντικό, γιατί είπατε διάφορα, να ακούσει κανείς και την άποψη του κ. Παπαϊωάννου. Εγώ δεν την ξέρω προσωπικά. Το λέω αυτό γιατί όταν κάνουμε τέτοιες καταγγελίες από βήματος της Βουλής, χωρίς να είναι κάποιος παρών, και όταν απευθυνόμαστε σε έναν πρόεδρο Ανεξάρτητης Αρχής ο οποίος, και κατά τα δικά σας λεγόμενα, ορίστηκε από διαδοχικές κυβερνήσεις, τότε με όλο το σεβασμό θεωρώ ότι πλήττουμε το κύρος μιας Αρχής, αλλά άδικα. Διότι εδώ μιλάμε για μία συνταγματικά κατοχυρωμένη Αρχή, ψηφισμένη από το ΠΑΣΟΚ πράγματι, και μία πολύ σημαντική μεταρρύθμιση και είναι πολύ σημαντικό ότι στην ηγεσία της βρίσκεται κάποιος ο οποίος έχει προταθεί από διαδοχικές κυβερνήσεις. Αυτό είναι ένα κεκτημένο του πολιτεύματος θα έλεγα, το ότι έχουμε αυτές τις ανεξάρτητες Αρχές και ότι έχουμε ακριβώς και μία συνέχεια σε αυτές.

Αλήθεια έκτη. Με τις νέες διαδικασίες που εισάγουμε, ο Υπουργός πλέον δεν μπορεί να επιλέξει, αυθαίρετα, όποιον θέλει.

Συνάδελφοι ρώτησαν στην Επιτροπή, κατά την επεξεργασία του νομοσχεδίου: «Τελικά ο Υπουργός μπορεί να επιλέξει όποιον θέλει, όπως ίσχυε όλα τα χρόνια;». Η απάντηση είναι σαφώς όχι. Ο εκάστοτε Υπουργός επιλέγει στο τελικό στάδιο, έναν μεταξύ τριών που έχουν ήδη προκριθεί ως οι επικρατέστεροι μέσω της διαδικασίας ΑΣΕΠ. Οι τρεις υποψήφιοι θα έχουν περάσει από όλα τα στάδια της διαδικασίας επιλογής, και θα έχουν αξιολογηθεί τόσο τα τυπικά όσο και τα ουσιαστικά προσόντα τους, με αυξημένα κριτήρια και τεστ δεξιοτήτων. Ο εκάστοτε Υπουργός θα διαλέγει έναν από τους τρεις κορυφαίους, που το ΑΣΕΠ θα έχει κρίνει ως επικρατέστερους, γιατί, αφ' ενός, θα κληθεί να συνεργαστεί μαζί του, αφ' ετέρου έχει την πολιτική ευθύνη των φορέων.

Αλήθεια έβδομη. Δεν αρκεί μόνο η επιλογή των διοικήσεων. Σημασία έχει και η στοχοθεσία και η αξιολόγηση. Γιατί είναι απαραίτητο, ανά πάσα στιγμή, να ξέρουμε πού θέλουμε να πάμε, σε ποιο βαθμό οι στόχοι επιτυγχάνονται, τα καταφέρνουμε, τι χρειάζεται να συνεχιστεί και τι να αλλάξει. Στη βάση αυτή, προκειμένου να

προάγουμε τη στοχοθεσία, να διευρύνουμε τη διαφάνεια και να ενισχύσουμε τη λογοδοσία, εντάσσουμε τρεις βασικές παραμέτρους στην αξιολόγηση των νέων Διοικήσεων.

A. Θεσπίζουμε ετήσια σχέδια δράσης για κάθε Φορέα, τα οποία περιλαμβάνουν προγραμματισμό, καινοτομίες, ποιοτικούς και συγκεκριμένους ποσοτικούς στόχους.

B. Ο επικεφαλής, Διοικητής ή Πρόεδρος, θα υπογράφει συμβόλαιο απόδοσης, το οποίο θα αναφέρει συγκεκριμένες δράσεις και στόχους και θα αναρτάται στην ιστοσελίδα του εποπτεύοντος Υπουργείου.

Γ. Καθιερώνουμε αξιολόγηση των Διοικήσεων σε ετήσια βάση. Εάν οι στόχοι έχουν επιτευχθεί, δίνεται η δυνατότητα ανταμοιβής - bonus παραγωγικότητας. Εάν δεν έχουν επιτευχθεί, μπορεί να αποφασισθεί η άμεση λήξη της θητείας των επικεφαλής.

Αξίζει να επισημανθεί ότι, μέσω της δημόσιας διαβούλευσης, λάβαμε ένα χρήσιμο σχόλιο που μας οδήγησε σε μία σημαντική προσθήκη στο σχέδιο νόμου. Εργαζόμενοι στους φορείς, προϊστάμενοι μονάδων, θα μπορούν να υποβάλουν τη γνώμη τους για την απόδοση του επικεφαλής και οι γνώμες αυτές θα λαμβάνονται υπόψη από τον Υπουργό, στο πλαίσιο της ετήσιας αξιολόγησης.

Αλήθεια όγδοη. Τα νομοσχέδια μπορούν να βελτιώνονται σημαντικά κατά την κοινοβουλευτική διαδικασία και εμείς είμαστε, αποδεδειγμένα, ανοιχτοί στις προτάσεις. Έχουμε ήδη ενσωματώσει σημαντικές προτάσεις κομμάτων και φορέων:

- ✓ **Αυξάνονται τα μόρια που αντιστοιχούν σε αποφοίτηση από την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΣΔΔΑ) στα 280, από τα 250, ώστε να αντανakλάται ο σημαντικός ρόλος της ΕΣΔΔΑ για τη Δημόσια Διοίκηση.** (Περισσότερα κόμματα και φορείς)
- ✓ **Προβλέπεται η ειδοποίηση για κλήση σε συνέντευξη να αποστέλλεται σε όλους τους υποψηφίους 5 ημέρες πριν, ώστε να διασφαλίζεται η ίση μεταχείριση των υποψηφίων.** (Πλεύση Ελευθερίας)
- ✓ Δίνεται η δυνατότητα να προβλέπεται **ενιαία δομή βιογραφικού** στην προκήρυξη, για επιτάχυνση της διαδικασίας. (Φορέας - ΕΣΔΥ)
- ✓ Προβλέπεται ρητά η δυνατότητα χρήσης **ψυχομετρικών ερωτηματολογίων πριν τη συνέντευξη**, για υποβοήθηση της κρίσης της επιτροπής επιλογής. (Πλεύση Ελευθερίας)
- ✓ **Προστίθεται ανώτατο όριο 20 ετών στη μοριοδότηση της πραγματικής εργασιακής εμπειρίας**, εκτός αυτής που έχει διανυθεί σε θέσεις ευθύνης, ώστε να μην ευνοούνται οι μεγαλύτεροι σε ηλικία υποψήφιοι.
- ✓ **Υποχρεωτική μαγνητοφώνηση**
- ✓ **Πρόβλεψη αν δεν υπάρχουν καθόλου υποψήφιοι**
- ✓ **Πρόβλεψη ορίου 6 μηνών σε μεταβατική προσωρινή διοίκηση** (Πρόταση ΠΑΣΟΚ)

Αλήθεια ένατη. Η επιλογή των διοικήσεων των φορέων του Δημοσίου, είναι – ή θα έπρεπε να είναι - ζήτημα που υπερβαίνει κόμματα και χρώματα. Και είναι σημαντικό η κοινωνία να ξέρει τη θέση των κομμάτων της Αντιπολίτευσης επί του θέματος.

Ο ΣΥΡΙΖΑ έχει αλλάξει τουλάχιστον τρεις θέσεις:

- Θέση πρώτη: Διαβάζω από τα πρακτικά, η κ. Χρηστίδου είτε στην αρμόδια επιτροπή της Βουλής: Ο νόμος 4369/19, ο νόμος ΣΥΡΙΖΑ για τις διοικήσεις, ήταν

ένας εμβληματικός νόμος ο οποίος διδάσκεται σήμερα στα Πανεπιστήμια, στις σχολές που έχουν να κάνουν με τη διοίκηση, πολλώ δε μάλλον τη δημόσια διοίκηση. Να τονίσω εδώ, ότι αυτός ο εμβληματικός νόμος, προβλέπει τελική επιλογή από τον Υπουργό. Αυτό το οποίο σήμερα ο ΣΥΡΙΖΑ κατακρίνει.

- Θέση δεύτερη: Ο νέος Πρόεδρος, πριν γίνει Πρόεδρος, ο κ. Στέφανος Κασσελάκης, ο οποίος προτείνει εκλογή διοικητών από το προσωπικό των νοσοκομείων.

- Θέση τρίτη: Και πάλι ο κ. Κασσελάκης, τώρα ως Πρόεδρος του ΣΥΡΙΖΑ, που λέει όλη διαδικασία να περάσει στο ΑΣΕΠ.

Τρεις προτάσεις λοιπόν, αντικρουόμενες μάλιστα, από το κόμμα της Αξιωματικής Αντιπολίτευσης. Διαλέγετε και παίρνετε. [Τις καταθέτω στα πρακτικά]. Ίσως αυτή η σύγχυση στο ΣΥΡΙΖΑ να εξηγεί και το εξής γεγονός: Ξέρετε πόσοι λίγοι βουλευτές από το ΣΥΡΙΖΑ γράφτηκαν για να μιλήσουν στο νομοσχέδιο; 14 Βουλευτές μόνο για ένα νομοσχέδιο που έχετε σηκώσει παντιέρα επανάστασης και λέτε ότι είναι τραγικό, δραματικό.

Σε αντίθεση με τη σύγχυση του ΣΥΡΙΖΑ, η θέση του ΠΑΣΟΚ – ΚΙΝΑΛ είναι σαφής. Το κόμμα που επαίρεται ότι ίδρυσε το ΑΣΕΠ και σωστά γιατί πράγματι συνιστά μία πολύ μεγάλη μεταρρύθμιση, ΔΕΝ ψηφίζει νόμο που υπάγει τη νέα διαδικασία υπό το ΑΣΕΠ. Η απόλυτη ανακολουθία. Η απόλυτα προσχηματική αναζήτηση λόγων για να μην ψηφίσετε. Η απόλυτη προσήλωση σε κομματικές παρωπίδες. Κρίμα, κυρίες και κύριοι συνάδελφοι του ΠΑΣΟΚ. Είχατε την ευκαιρία να συμπράξετε σε μια πολύ σημαντική αλλαγή, που ζητά η κοινωνία. Την αρνηθήκατε. Επιλέγετε να είστε η αντιπολίτευση του ΟΧΙ σε όλα.

Και κάτι ακόμη: Ήρθε εδώ ο εισηγητής του ΠΑΣΟΚ και μας έκανε μία συγκριτική ανάλυση του νόμου αυτού και του προηγούμενου της ΝΔ, για να μας πει ότι ο άλλος νόμος ήταν πολύ καλύτερος. Σας έχω νέα όμως. Ούτε τον άλλον νόμο τον ψηφίσατε. ΟΧΙ σε όλα το ΠΑΣΟΚ! [Για τα πρακτικά]. Και κάτι ακόμα για το ΠΑΣΟΚ. Συζητούμε δύο μέρες στην Ολομέλεια το ζήτημα αυτό. Έρχεται δύο φορές ο Πρόεδρός σας, όχι μία, δύο φορές να κάνει παρέμβαση στη Βουλή και δε βρίσκει σχεδόν τίποτα να πει για το νομοσχέδιο. Τίποτα. Τόση είναι η σημασία που αποδίδετε στη δημόσια διαβούλευση. Ήρθε δύο φορές να μιλήσει και χθες και σήμερα, βεβαίως σεβαστή η επικαιρότητα, δεν βρήκε ωστόσο ένα πεντάλεπτο – δεκάλεπτο από τη συνολική τοποθέτηση για να τοποθετηθεί.

Αλήθεια δέκατη: Σήμερα τιθέμεθα όλοι προ των ευθυνών μας.

Υπάρχει ένα σύστημα το οποίο εφαρμόζεται τώρα - το οποίο δεν έχει τεστ, δεν έχει αυστηρές προϋποθέσεις συνάφειας, δεν έχει πρόσθετα φίλτρα αντικειμενικότητας και αξιοκρατίας.

Η κυβέρνηση μας, έρχεται και βάζει αυτά τα πρόσθετα φίλτρα. Διαδικασία επιλογής υπό το ΑΣΕΠ. Πτυχία. Εργασιακή εμπειρία σε συνάφεια με τη θέση. Πολύ καλή γνώση ξένης γλώσσας. Τεστ δεξιοτήτων. Πρόκριση στην επόμενη φάση μόνο για τους 15 πρώτους.

Μεθαύριο, κυρίες και κύριοι Συνάδελφοι, μπορεί ένας από εμάς, ένα μέλος της οικογένειάς μας, το απεύχομαι, να χρειαστεί να πάει σε ένα νοσοκομείο. Θέλετε ο

διοικητής εκεί να είναι ιδιοκτήτης βουλκανιζατέρ ή να έχει εργασιακή εμπειρία σε συνάφεια με τη θέση; Να έχει πτυχίο σε συνάφεια με τη θέση; Να έχει περάσει από τεστ δεξιοτήτων; Να έχει μοριοδοτηθεί με βάση τα τυπικά του προσόντα; Αν θέλετε να τα έχει όλα αυτά, αφήστε πίσω σας τις κομματικές παρωπίδες, και σκεφθείτε ότι πρέπει κάποτε σε αυτή τη χώρα να διαμορφώσουμε κάποιους θεσμούς και κάποιες θέσεις πέρα και πάνω από κόμματα. Αν δεν θέλετε, βγείτε και εξηγήστε γιατί εσείς ΔΕΝ θέλετε ο διοικητής νοσοκομείου να έχει εργασιακή εμπειρία σε συνάφεια με τη θέση; Να έχει πτυχίο σε συνάφεια με τη θέση; Να έχει περάσει από τεστ δεξιοτήτων; Να έχει μοριοδοτηθεί με βάση τα τυπικά του προσόντα.

Γιατί κόμματα της αντιπολίτευσης διαφωνούν με την προσθήκη φίλτρων αξιοπιστίας και αντικειμενικότητας; Γιατί διαφωνούν με την υπαγωγή της διαδικασίας υπό το ΑΣΕΠ; Προφανώς – και δυστυχώς – ΔΕΝ διαφωνούν επί της ουσίας, αλλά δεν θέλουν και δεν μπορούν να ξεπεράσουν τη στείρα λογική του ΟΧΙ σε όλα. Γιατί δεν συνειδητοποιούν τα μηνύματα της κοινωνίας, που ζητά διαδικασίες πέρα και πάνω από τα κόμματα όπως τα τεστ δεξιοτήτων.

Το νομοσχέδιο ξεβλεύει από συνήθειες, αλλάζει νοοτροπίες, ξεριζώνει κατεστημένα, δυσσχεστει όσους είχαν μάθει να λειτουργούν αλλιώς. Η κοινωνία μας παρακολουθεί, και μας παρακολουθεί με βλέμμα δύσπιστο και καχύποπτο.

Εμείς είμαστε αποφασισμένοι να κάνουμε μια μεγάλη τομή. Να αποδείξουμε στην πράξη ότι η ελληνική Πολιτεία επιλέγει τους καλύτερους για τις καίριες θέσεις ευθύνης στις Διοικήσεις Φορέων του Δημοσίου.

Μόνο έτσι μπορούμε να ξεπεράσουμε την καχυποψία της κοινωνίας.

Μόνο έτσι μπορούμε να δημιουργήσουμε ένα καλύτερο Δημόσιο, που θα υπηρετεί καλύτερα κάθε πολίτη.

Σας ευχαριστώ πολύ.