

ΟΣΕΑΔΕ

ΚΑΜΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΗΝ ΑΘΛΙΟΤΗΤΑ

Κριτική για τον [ν. 4940/22](#) (Α' 112) : ΣΤΟΧΟΘΕΣΙΑ & ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΔΗΜΟΣΙΟΥ

Εισαγωγή

Ο [ν. 4940/2022](#) (Α' 112 – νόμος Βορίδη) έρχεται να αντικαταστήσει τον [ν. 4369/2016](#) (Α' 33, νόμος Βερναρδάκη), ο οποίος, με τη σειρά του, είχε αντικαταστήσει τον [ν. 4250/2014](#) (Α' 74, νόμος Μητσοτάκη).

Κοινοί παρανομαστές των τριών νομοθετημάτων :

- α. χρήση παντελώς ασαφών και μη μετρήσιμων κριτηρίων,
- β. η απουσία οποιασδήποτε αναφοράς στην οργάνωση και στελέχωση των υπηρεσιών (αξιολόγηση υπηρεσιών ως προς την επάρκεια προσωπικού και μέσων σε σχέση με το αντικείμενο και τις αρμοδιότητές τους),
- γ. η απουσία οποιασδήποτε αναφοράς σε σαφή και συγκεκριμένα περιγράμματα θέσεων και καθηκοντολόγιο, όπως επίσης,
- δ. στο βαθμό κωδικοποίησης της νομοθεσίας που αφορά στις αρμοδιότητες των υπηρεσιών (δηλαδή, το βασικό «εργαλείο» λειτουργίας τους),
- ε. η εμφανής πρόθεση με στόχο τη συγκριτική (με αυθαίρετο τρόπο) κατάταξη των υπαλλήλων και όχι την αντικειμενική αξιολόγησή τους.

Η σπουδή για την αντικατάσταση σε σύντομο σχετικά χρονικό διάστημα των νομοθετημάτων, χωρίς μάλιστα να αξιολογούνται ως προς τα αποτελέσματα της όποιας εφαρμογής τους, θα πρέπει να αποδοθεί στη μαζική κινητοποίηση των δημοσίων υπαλλήλων (απεργία – αποχή από αξιολόγηση της ΑΔΕΔΥ και Ομοσπονδιών), παρά την αθλιότητα της τροπολογίας Γεροβασίλη [άρθρο 121 του [ν. 4549/2018](#) (Α'105) που αφορά την εφαρμογή του άρθρου 24Α του 4369/2016].

Κριτική ανάλυση των βασικών σημείων του νόμου:

1. «Δεξιότητες» που κρίνονται.

Εισάγεται (άρθρα 3 και 4) το «Ενιαίο Πλαίσιο Δεξιοτήτων» που συγκροτούν οι δεξιότητες:

- α. προσανατολισμός στον πολίτη, β. ομαδικότητα, γ. προσαρμοστικότητα, δ. προσανατολισμός στο αποτέλεσμα ε. οργάνωση και προγραμματισμός, στ. επίλυση προβλημάτων και δημιουργικότητα, ζ. επαγγελματισμός και ακεραιότητα, η. διαχείριση γνώσης και θ. ηγετικότητα (προφανώς «άριστη» μετάφραση του «leadership»).

Πουθενά δεν γίνεται λόγος για την προσήλωση στη νομιμότητα και το δημόσιο συμφέρον, τη γνώση του αντικειμένου κ.τ.λ. Πρακτικά, πρόκειται για δεξιότητες που θα μπορούσαν να βρίσκονται στο εγχειρίδιο εταιρείας ασφαλίσεων, πλασιέ ή οτιδήποτε άλλο.

Το «Ενιαίο Πλαίσιο Δεξιοτήτων» και οι βαρύγδουπες/αόριστες έννοιες «προσανατολισμός στον πολίτη», «προσανατολισμός στο αποτέλεσμα», «επίλυση προβλημάτων», «προσαρμοστικότητα» κ.λπ., βάσει των οποίων θα αξιολογούνται οι υπάλληλοι, αποτελούν μεθόδευση ώστε να φορτωθούν πάνω μας όλες οι αντιλαϊκές ρυθμίσεις του αστικού κράτους και οι δυσκαμψίες των δημόσιων υπηρεσιών, με τα οποία ταλαιπωρούνται οι πολίτες. Ο υπάλληλος θα πρέπει να «προσαρμόζεται στις νέες αλλαγές και δεδομένα» της πλημμυρίδας των διατάξεων, να αντιμετωπίζει με «ευελιξία και ανθεκτικότητα τις αλλαγές», «στον ταχύτερο δυνατό χρόνο», χωρίς να λαμβάνεται υπ' όψιν σε τι συνθήκες πρέπει να εργαστούν οι υπάλληλοι που θα τις εφαρμόζουν (π.χ., υλικοτεχνική υποδομή, παράλληλα καθήκοντα, συμμετοχή σε επιτροπές, υποστελεχωμένες υπηρεσίες), και βέβαια το αν αυτές οι ρυθμίσεις είναι εν τέλει σε βάρος των δικαιωμάτων της εργαζόμενης πλειοψηφίας. Οι κυβερνώντες αποφασίζουν και διατάζουν και οι υπάλληλοι καλούνται να βγάλουν το φίδι από την τρύπα.

Επιπλέον, όσο κι αν μιλάνε για «λειτουργικό και διαφανές πλαίσιο αξιολόγησης», οι ίδιες οι έννοιες που αποτελούν τη βάση της αξιολόγησης είναι σκόπιμα αφηρημένες και σε πολλές περιπτώσεις μη μετρήσιμες. Ακόμα και ο χρόνος διεκπεραίωσης μιας υπόθεσης αφορά το πόσο πολύπλοκη είναι και δεν μπορεί να καθοριστεί ενιαία για κάθε υπόθεση. Πώς μετριέται, όμως, η προσαρμοστικότητα και η ανθεκτικότητα του υπαλλήλου; Με το αν έχει λιγότερους πονοκεφάλους, όταν τελειώνει το οκτάωρο; Ίσως, λιγότερα εμφράγματα; Ή μήπως από τη θέλησή του να κάνει οτιδήποτε του πουν οι προϊστάμενοί του; Πώς μετριέται η επίλυση προβλημάτων και η δημιουργικότητα; Με την τήρηση της νομιμότητας και την προστασία του δημόσιου συμφέροντος ή με «δημιουργικές» λύσεις για να εξυπηρετηθούν συγκεκριμένα συμφέροντα;

Όλο το σύστημα των «δεξιοτήτων» και της «στοχοθεσίας» είναι έτσι φτιαγμένο που κάθε υπάλληλος θα πρέπει να ικανοποιεί κάθε χρόνο κάποιους στόχους και να αναπτύσσει κάποιες δεξιότητες. Θα είναι στο διηνεκές ανεπαρκής. **Σκοπός της αξιολόγησης δεν είναι η βελτίωση των υπαλλήλων.** Αυτό μπορεί να λυθεί με επιμόρφωση. **Σκοπός είναι η δημιουργία υποταγμένων και φοβισμένων υπαλλήλων** (και προϊσταμένων) που θα δουλεύουν όλο και πιο εντατικά για να πιάσουν νέους στόχους κάθε φορά. Γι' αυτό σύμφωνα με τα άρθρα 10 (αξιολόγηση προϊσταμένου) και 12 (αξιολόγηση υπαλλήλου)

«η έκθεση αξιολόγησης προϊσταμένου/υπαλλήλου περιλαμβάνει: ... την υποχρεωτική επιλογή τριών (3) δεξιοτήτων προς ανάπτυξη και μίας (1) έως τριών (3) αναπτυγμένων δεξιοτήτων» (άρθρο 10, παρ. 3 για τους προϊσταμένους, και άρθρο 12, παρ. 3 για τους υπαλλήλους),

δηλαδή την **αέναη εναλλαγή δεξιοτήτων στις οποίες οι υπάλληλοι είναι (...υποχρεωτικά) ανεπαρκείς.**

2. Η διαδικασία της αξιολόγησης

Η αξιολόγηση ξεκινάει από πάνω προς τα κάτω. Τα Υπουργεία ή το όργανο διοίκησης του κάθε φορέα διαμορφώνουν σχέδια δράσης και αυτά «ενσωματώνονται υποχρεωτικά» στους στόχους των οικείων οργανικών μονάδων (άρθρο 9). Οι στόχοι μπορούν να είναι όσο γενικοί ή ειδικοί μπορείτε να φανταστείτε: να μειωθεί το κόστος (ας δώσουμε σε υπεργολάβους τα πάντα), να μειωθεί ο χρόνος διεκπεραίωσης υποθέσεων (fast track διαδικασίες για να γίνουν επενδύσεις σε βουνά και ακρογιαλιές), να αυξηθούν τα έσοδα (χαρατσώστε τον πολίτη), κ.τ.λ.

Οι στόχοι εξειδικεύονται σε κάθε ιεραρχικό επίπεδο μέχρι τη χαμηλότερη οργανική μονάδα, όπου ο προϊστάμενος πρέπει να έχει ως υποχρεωτικό τον στόχο της υλοποίησης των σχεδίων ανάπτυξης των δεξιοτήτων των ιεραρχικά υφισταμένων του (άρθρο 9, παρ. 6). Πρακτικά, **οι προϊστάμενοι μετατρέπονται σε μάνατζερ-επιστάτες του προσωπικού.**

Καταργείται η συσσωρευμένη γνώση των υπαλλήλων για τα πραγματικά προβλήματα που πρέπει να αντιμετωπιστούν. Σκοπός είναι να εφαρμόζεται με σιδερένια πυγμή η απόφαση του εκάστοτε «άριστου» υπουργού για ό,τι μπορεί να φαντασιώνεται εκείνος (ή τα συμφέροντα που εκπροσωπεί) ως ορθή πολιτική για την επίλυση των προβλημάτων.

Επανέρχεται ο ένας αξιολογητής (άρθρο 7). Οι υφιστάμενοι δεν αξιολογούν τον προϊστάμενο αλλά δίνουν τη γνώμη τους για τη λειτουργία της οργανικής μονάδας (ο «σφυγμός της ομάδας»), η οποία όμως μετράει **μόνο 10%** για την τελική αξιολόγηση του προϊσταμένου.

Τέλος, το όλο σύστημα προχωρά σε στάδια. Το Γενάρη τίθενται οι στόχοι από τους αξιολογητές στους αξιολογούμενους μέσω συνεντεύξεων, τον Μάιο γίνεται επικαιροποίηση της στοχοθεσίας και της ανάπτυξης δεξιοτήτων, και τον Δεκέμβρη η τελική έκθεση αξιολόγησης, δηλαδή, **ένας απίστευτος επιπλέον φόρτος εργασίας.** Δουλειά δεν είχε ο διάολος....

3. Αξιολόγηση προϊσταμένων.

Οι προϊστάμενοι αξιολογούνται από τον ιεραρχικά ανώτερό τους στο κατά πόσο επιτυγχάνουν τους στόχους της μονάδας τους (50% της βαθμολογίας τους), που σε τελική ανάλυση έχει θέσει ο ιεραρχικά ανώτερός τους· στο κατά πόσο έχουν υλοποιήσει το σχέδιο ανάπτυξης των δεξιοτήτων τους (40% της βαθμολογίας τους), το οποίο πάλι έχει θέσει σε τελική ανάλυση ο ιεραρχικά ανώτερός τους, αφού σε περίπτωση διαφωνίας αποφασίζει ο αξιολογητής· και από το «σφυγμό της ομάδας» (10% της βαθμολογίας τους), δηλαδή, από τη

γνώμη των υφισταμένων τους για τη λειτουργία της μονάδας. Η κλίμακα βαθμολόγησης είναι πενταβάθμια (με 5 το ανώτερο και 1 το κατώτερο).

Βαθμολόγηση του προϊσταμένου με συνολική βαθμολογία που δεν υπερβαίνει το 2 συνιστά λόγο «απαλλαγής του προϊσταμένου από τα καθήκοντά του» (άρθρο 10, παρ. 2).

Για να το πούμε απλά: **οι προϊστάμενοι γίνονται ο κρίσιμος κρίκος για να περάσει η τρομοκρατία στους υπαλλήλους, μέσω της δικής τους τρομοκράτησης από τον ανώτερό τους.**

Πρακτικά, η εκάστοτε ηγεσία, ανεξάρτητα από τον τρόπο τον οποίο τυγχάνει να είναι στην ηγεσία (π.χ., η μεγάλη πλειοψηφία προϊσταμένων δεν έχει περάσει από υπηρεσιακό συμβούλιο), αναλαμβάνει την πειθάρχηση των υπαλλήλων με κύριο φορέα πειθάρχησης τους προϊστάμενους της χαμηλότερης οργανικής ομάδας. **Με βάση το σύστημα αυτό, η άνοδος στην ιεραρχία απαιτεί τυφλή αφοσίωση στην εφαρμογή της κυβερνητικής πολιτικής και ανελέητο κυνήγι των υφισταμένων.**

3. Αξιολόγηση υπαλλήλων

Γίνεται από τον προϊστάμενο-αξιολογητή με την επιβολή από τον αξιολογητή σχεδίου ανάπτυξης των δεξιοτήτων του υπαλλήλου (σε περίπτωση διαφωνίας «ο Αξιολογητής αποφασίζει σχετικά», άρθρο 12, παρ. 1).

Όπως και στους προϊσταμένους, είναι υποχρεωτική η επιλογή τριών δεξιοτήτων προς ανάπτυξη και μίας έως τριών αναπτυγμένων δεξιοτήτων. **Ποτέ κανένας υπάλληλος (ή προϊστάμενος) δεν κρίνεται επαρκής.** Ακόμα κι αν έχει μια δεξιότητα αναπτυγμένη, θα πρέπει να την αναπτύξει περισσότερο.

Όταν ο αξιολογητής κρίνει ότι «το επίπεδο δεξιοτήτων του αξιολογούμενου υπαλλήλου καθιστά εξαιρετικά δυσχερή την ανάληψη βελτιωτικών και αναπτυξιακών πρωτοβουλιών», τότε ο υπάλληλος παραπέμπεται στο υπηρεσιακό συμβούλιο που κρίνει τους προακτέους (άρθρο 12, παρ. 2). Επομένως, μπορεί και να μη προαχθεί.

Οι υπάλληλοι «κατατάσσονται» σε τρεις κατηγορίες :

- α. Υψηλής απόδοσης** και δυνατοτήτων (άρθρο 13) μόνο με έγκριση της Επιτροπής Εποπτείας του άρθρου 15),
- β. Αξιολογούμενοι με έκθεση αξιολόγησης και Σχέδιο Ανάπτυξης** (είτε προϊστάμενοι είτε υπάλληλοι), δηλαδή, οι πάντες που είναι δια βίου ανεπαρκείς και πρέπει να βελτιώνονται.
- γ. Αξιολογούμενοι χωρίς Σχέδιο Ανάπτυξης** γιατί, όπως λέει στην ουσία ο νόμος, είναι ανεπίδεκτοι βελτίωσης. Αυτό πρακτικά επαναφέρει τους «άχρηστους» του ν. Μητσοτάκη και μάλιστα χωρίς περιορισμό στο ποσοστό.

4. Κίνητρα

Το άλλο μισό της αθλιότητας. Εκτός από τις τιμωρητικές διατάξεις για προϊστάμενους που δεν πιάνουν τους στόχους και υπαλλήλους που είναι ανεπίδεκτοι βελτίωσης, υπάρχει και το καρότο των ανταμοιβών. Συγκεκριμένα :

- α.** Σύνδεση με «Ενοποιημένο Σχέδιο Κυβερνητικής Πολιτικής» - αρθ. 23, σύνολο 20.000.000 € - ένταξη με πράξη Υ.Σ., κατανέμεται με απόφαση των Δ/ντών.
- β.** Κίνητρο εμπλοκής σε έργα « Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας Ελλάδα 2.0» - αρθ. 24, σύνολο 10.000.000 €, κατανέμεται με απόφαση των Δ/ντών σε υπηρεσίες που εμπλέκονται (...).
- γ.** Κίνητρο Επίτευξης Δημοσιονομικών Στόχων - αρθ. 25- σύνολο 5.000.000, υπάλληλοι ΥΠΟΙΚ & Γ.Δ. οικονομικών υπουργείων που εποπτεύονται από ΥΠΟΙΚ.
- δ.** Κίνητρο Δικαστικών Υπαλλήλων – αρθ. 26, σύνολο 11.000.000 €.
- ε.** Κίνητρο Ειδ. Υπηρεσιών ΕΣΠΑ – αρθ. 27, σύνολο (–) χωρίς καθορισμένο όριο (...).

Η άμεση σύνδεση της αξιολόγησης με τη μισθολογική εξέλιξη και το βαθμό επίτευξης στόχων των υπαλλήλων που προωθείται με την εφαρμογή του ν. 4940/2022, σε συνδυασμό με τους καθηλωμένους σχεδόν για 15 χρόνια μισθούς, θα οδηγήσει στη συρρίκνωση, περαιτέρω, μισθών και συντάξεων, στην εξέλιξη των αρεστών, όσων δηλαδή υποτάσσονται στις αντιλαϊκές πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης και στις απαιτήσεις των επιχειρηματικών ομίλων (βλ. “σχέδια ανάπτυξης”). Στρώνεται το έδαφος για την εντατικοποίηση της εργασίας, με εργαζόμενους σιωπηλούς και φοβισμένους, που δεν θα σηκώνουν κεφάλι, δεν θα διεκδικούν,

που θα είναι ταυτισμένοι με το «σύστημα» και θα δείχνουν «υπερβάλλοντα ζήλο» στην προώθηση της στρατηγικής του κεφαλαίου. Οι διευθυντές αποφασίζουν για το ποιοι υπάλληλοι υλοποιούν τους στόχους και είναι «επιλέξιμοι για την καταβολή της επιπλέον αμοιβής» (άρθρο 23, παρ. 3). Η ανταμοιβή «δεν μπορεί να υπερβαίνει το 15% του αθροίσματος του ετήσιου βασικού μισθού και του επιδόματος θέσης ευθύνης κάθε υπαλλήλου και υπόκειται στις ασφαλιστικές εισφορές και λοιπές κρατήσεις των πρόσθετων αποδοχών. Η συνολική δαπάνη για τις ανωτέρω ανταμοιβές δεν μπορεί να υπερβαίνει τα είκοσι (20) εκατομμύρια ευρώ ανά έτος» (άρθρο 23, παρ. 4).

Καταλαβαίνει πολύ καλά ο καθένας τι σημαίνουν, τόσο οι τιμωρητικές διατάξεις, όσο και οι διατάξεις για τα κίνητρα, για την κατάσταση που θα επικρατήσει στις υπηρεσίες με την εφαρμογή τους. Όπως, επίσης, καταλαβαίνει ο καθένας ότι **οι τιμωρίες θα είναι για τους μη αρεστούς και οι ανταμοιβές για τους «ημετέρους».**

Να σημειώσουμε εδώ ότι οι τιμωρητικές διατάξεις δεν αφορούν μόνο ατομικά τους υπαλλήλους αλλά και ολόκληρους φορείς. Για παράδειγμα, για την εφαρμογή των διατάξεων για την κινητικότητα «συνεκτιμάται η προσκόμιση από τον φορέα πιστοποιητικού ορθής και ολοκληρωμένης εφαρμογής του Κοινού Πλαισίου Αξιολόγησης» (άρθρο 31). Η εφαρμογή του «Κοινού Πλαισίου Αξιολόγησης» - αρθ. 29 (εργαλείο προβολής / «βαθμονόμησης» διαφορετικών εργασιών/ δραστηριοτήτων εντός της ίδιας εταιρείας/ υπηρεσίας με ενιαίο τρόπο). Αποτελεί αντιγραφή αναντίστοιχων εταιρικών συστημάτων **εντελώς ξεκομμένο από το εκάστοτε αντικείμενο η αρμοδιότητα** μιας δημόσιας υπηρεσίας. Για την αναγκαιότητα πρόσληψης προσωπικού «συνεκτιμάται η προσκόμιση από τον φορέα πιστοποιητικού ορθής και ολοκληρωμένης εφαρμογής του Κ.Π.Α.». Δηλαδή, **οι φορείς που δεν εφαρμόσουν την αθλιότητα δεν θα μπορούν να συμμετάσχουν στην κινητικότητα και στον προγραμματισμό προσλήψεων.**

Η αξιολόγηση «Βορίδη» είναι το εργαλείο για τη μείωση των μισθών και των συντάξεων και για το παραπέρα ξεχαρβάλωμα των δημόσιων υπηρεσιών.

5. Μεγαλύτερη γραφειοκρατία, περισσότερος παρασιτισμός

Για την εφαρμογή όλων αυτών των μέτρων, φτιάχνεται μια στρατιά από παράσιτα και γραφειοκρατικές διαδικασίες:

-οι Σύμβουλοι Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού, για να παρέχουν συμβουλές στην εφαρμογή του συστήματος αξιολόγησης (άρθρο 16-17). Συστήνεται μάλιστα και Μητρώο Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού. Είναι σίγουρο ότι πολύ γρήγορα θα μπορούν να μπουν ιδιώτες σε αυτό, όπως συμβαίνει και σε άλλα μητρώα. Πρακτικά, εισάγονται οι μάνατζερς στο δημόσιο. **Μπορεί να μην έχουμε υπαλλήλους, αλλά θα έχουμε μάνατζερς.**

-Οι μονάδες θα πιστοποιούνται για την ορθή και ολοκληρωμένη εφαρμογή της αξιολόγησης και αυτό θα συνεκτιμάται στην κινητικότητα και τις προσλήψεις.

Έτσι, ένας ικανός αριθμός υπαλλήλων θα πληρώνεται από τους πολίτες όχι για να προσφέρει υπηρεσίες στους πολίτες αλλά για να φροντίζει για την πειθάρχηση των υπαλλήλων που παρέχουν υπηρεσίες στους πολίτες.

Να θυμίσουμε ότι ο ΟΣΕ διαφημίζει στην ιστοσελίδα του τις δικές τους πιστοποιήσεις (ISO 9001). **Γνωρίζουμε πλέον πολύ καλά τι αξίζουν και τι σημαίνουν τελικά αυτές οι πιστοποιήσεις.**

Συμπέρασμα

Συναδέλφισες και συνάδελφοι,

Δεν μπορούμε να πάρουμε την αξιολόγηση Βορίδη απήφιστα, ως ένα ακόμα πυροτέχνημα. Δείχνει τι έχει στο μυαλό της η κυρίαρχη τάξη για τη δημόσια διοίκηση: μια δημόσια διοίκηση που θα λειτουργεί με κριτήρια ιδιωτικού τομέα, με υπαλλήλους που θα είναι υποταγμένοι και θα εργάζονται εντατικά για την εφαρμογή της κυβερνητικής πολιτικής σε βάρος των συμφερόντων της εργαζόμενης πλειοψηφίας. Ανοίγει τον δρόμο για τη μείωση των μισθών και των συντάξεων, για υπηρεσίες πολλών ταχυτήτων (διάλυση για τις υπηρεσίες που εξυπηρετούν εργαζόμενη πλειοψηφία και ελίτ υπηρεσίες για την εξυπηρέτηση του κεφαλαίου). Γι' αυτό απειλούν με πειθαρχικά όσους δεν συμμετέχουν στην αξιολόγηση.

Τώρα, πρέπει να βάλουμε τη δική μας σφραγίδα στις εξελίξεις. Να διεκδικήσουμε δημόσιες υπηρεσίες που να είναι πραγματικά δημόσιες και να εξυπηρετούν τις ανάγκες της εργαζόμενης πλειοψηφίας και του δημόσιου συμφέροντος: υπεράσπιση της εργασίας με πλήρη & σύγχρονα δικαιώματα, την προστασία και αναβάθμιση του περιβάλλοντος, , του οικιστικού και πολεοδομικού χώρου μέσα στον οποίο ζούμε, την προστασία των αδύναμων, των γυναικών, των παιδιών κ.τ.λ. Μια τέτοια αξιολόγηση προϋποθέτει, πριν από όλα, αναδιοργάνωση των υπηρεσιών με αυτό το κριτήριο, την εξασφάλιση του αναγκαίου αριθμού στελεχών, επαρκών μέσων και πόρων, όπως και τον σχεδιασμό των υπηρεσιών με περιγράμματα θέσεων ανά θέση εργασίας, όπως και συγκεκριμένου καθηκοντολόγιου.

Μόνο για μία τέτοια αξιολόγηση θα εργαστούμε και θα συναινέσουμε.

Απέχουμε – απορρίπτουμε την αξιολόγηση «Βορίδη».

Στέλνουμε τις δηλώσεις συμμετοχής στην απεργία-αποχή στις Διευθύνσεις Προσωπικού με κοινοποίηση στα σωματεία. _