

ΕΒΡΟΠΕΪΣΚΑ ΣΜΕΤΗΑ ΠΑΛΑΤΑ
TRIBUNAL DE CUENTAS EUROPEO
EVROPSKÝ ÚČETNÍ DVŮR
DEN EUROPÆISKE REVISIONSRET
EUROPÄISCHER RECHNUNGSHOF
EUROOPA KONTROLLIKODA
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ
EUROPEAN COURT OF AUDITORS
COUR DES COMPTES EUROPÉENNE
CÚIRT INIÚCHÓIRÍ NA HEORPA



CORTE DEI CONTI EUROPEA
EIROPAS REVĪZIJAS PALĀTA
EUROPOS AUDITO RŪMAI

EURÓPAI SZÁMVEVŐSZÉK
IL-QORTI EWROPEA TAL-AWDITURI
EUROPESE REKENKAMER
EUROPEJSKI TRYBUNAŁ OBRACHUNKOWY
TRIBUNAL DE CONTAS EUROPEU
CURTEA DE CONTURI EUROPEANĂ
EURÓPSKY DVOR AUDÍTOROV
EVROPSKO RAČUNSKO SODIŠČE
EUROOPAN TILINTARKASTUSTUOMIOISTUIN
EUROPEISKA REVISIONSRÄTTEN

Έκθεση σχετικά με τον έλεγχο της αποτελεσματικότητας
της λειτουργικής διαχείρισης της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας
για το οικονομικό έτος 2009:

Η διαχείριση των ανθρώπινων πόρων στην ΕΚΤ

συνοδευόμενη από τις απαντήσεις της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

	Σημείο
Εισαγωγή	1 - 3
Εμβέλεια και τρόπος προσέγγισης του ελέγχου	4 - 6
Διαπιστώσεις του ελέγχου	7 - 66
Θέσπισε η ΕΚΤ ολοκληρωμένους όρους και κανόνες απασχόλησης των υπαλλήλων της;	7 - 10
Θέσπισε και εφάρμοσε η ΕΚΤ διαφανείς κανόνες και διαδικασίες επιλογής προσωπικού;	11 - 24
Οι κανόνες και οι διαδικασίες επιλογής προσωπικού της ΕΚΤ	12 - 13
Εφαρμογή των κανόνων και των διαδικασιών επιλογής προσωπικού	14 - 24
Ήταν κατάλληλες οι πολιτικές και οι διαδικασίες της ΕΚΤ για την αξιολόγηση των επιδόσεων, την εξέλιξη της σταδιοδρομίας και την επιμόρφωση του προσωπικού;	25 - 40
Διαδικασίες αξιολόγησης των επιδόσεων του προσωπικού	26 - 28
Επιμέρους αξιολογήσεις υπαλλήλων	29 - 30
Εξέλιξη σταδιοδρομίας	31 - 37
Επιμόρφωση	38 - 40
Χρησιμοποίησε η ΕΚΤ εργαλεία για να διαχειρισθεί τις δραστηριότητές της όσον αφορά το ανθρώπινο δυναμικό και να ανταποκριθεί στις ανάγκες ενημέρωσης τόσο της διοίκησης όσο και του προσωπικού;	41 - 66
Συστήματα πληροφοριών που χρησιμοποιήθηκαν για τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού	41 - 55
Ανάγκες ενημέρωσης	56 - 66
Συμπεράσματα και συστάσεις	67 - 72
Θέσπισε η ΕΚΤ ολοκληρωμένους όρους και κανόνες απασχόλησης των υπαλλήλων της;	67

Θέσπισε και εφάρμοσε η ΕΚΤ διαφανείς κανόνες και διαδικασίες επιλογής προσωπικού;	68
Ήταν κατάλληλες οι πολιτικές και οι διαδικασίες της ΕΚΤ για την αξιολόγηση των επιδόσεων, την εξέλιξη της σταδιοδρομίας και την επιμόρφωση του προσωπικού;	69 - 70
Χρησιμοποίησε η ΕΚΤ εργαλεία για να διαχειρισθεί τις δραστηριότητές της όσον αφορά το ανθρώπινο δυναμικό και να ανταποκριθεί στις ανάγκες ενημέρωσης τόσο της διοίκησης όσο και του προσωπικού;	71 - 72

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1. Η Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα (ΕΚΤ — «η Τράπεζα») και οι εθνικές κεντρικές τράπεζες όλων των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) συγκροτούν το Ευρωπαϊκό Σύστημα Κεντρικών Τραπεζών (ΕΣΚΤ). Πρωταρχικός στόχος του ΕΣΚΤ είναι η διατήρηση της σταθερότητας των τιμών. Επίσης, το ΕΣΚΤ στηρίζει τις γενικές οικονομικές πολιτικές της ΕΕ, προκειμένου να συμβάλει στην επίτευξη των στόχων της ΕΕ¹. Για τον σκοπό αυτό, η ΕΚΤ εκτελεί τα καθήκοντα που ορίζονται στο καταστατικό της² και είναι υπεύθυνη για τη διαχείριση των δραστηριοτήτων και των οικονομικών της.

2. Ο έλεγχος που διενεργεί το Ελεγκτικό Συνέδριο σχετικά με την αποτελεσματικότητα της λειτουργικής διαχείρισης της ΕΚΤ βασίζεται στο άρθρο 27, παράγραφος 2 του πρωτοκόλλου για το καταστατικό του ΕΣΚΤ και της ΕΚΤ³. Ο έλεγχος του 2009 κάλυψε τους κανόνες, τις διαδικασίες και τα συστήματα που έχει θεσπίσει η ΕΚΤ για τη διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού της.

3. Το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν πρότασης της Εκτελεστικής Επιτροπής, καθορίζει τους όρους απασχόλησης του προσωπικού της ΕΚΤ⁴. Τα βασικά έγγραφα που διέπουν το ανθρώπινο δυναμικό στην ΕΚΤ είναι οι όροι απασχόλησης, ο κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης και

¹ Άρθρο 127, παράγραφος 1 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

² Το καταστατικό του ΕΣΚΤ και της ΕΚΤ είναι πρωτόκολλο προσαρτημένο στη Συνθήκη.

³ Το άρθρο 27, παράγραφος 2 ορίζει: «Οι διατάξεις του άρθρου 287 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν εφαρμογή μόνο στην εξέταση της αποτελεσματικότητας της διαχείρισης της ΕΚΤ».

⁴ Άρθρο 36, παράγραφος 1 του Πρωτοκόλλου του Καταστατικού για το Ευρωπαϊκό Σύστημα Κεντρικών Τραπεζών και την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα.

άλλες διοικητικές εγκύκλιοι και κατευθυντήριες γραμμές επί συγκεκριμένων θεμάτων, όπως οι προσλήψεις, οι προαγωγές, η κινητικότητα και ο κώδικας δεοντολογίας. Το συνολικό εργατικό δυναμικό της ΕΚΤ περιλαμβάνει «απασχολούμενους, οι θέσεις των οποίων προβλέπονται στον πίνακα προσωπικού» (1 386 στο τέλος του 2009) και «απασχολούμενους οι θέσεις των οποίων δεν περιλαμβάνονται στον πίνακα προσωπικού» (278 στο τέλος του 2009). Στους τελευταίους περιλαμβάνονται: υπάλληλοι ΕΣΚΤ / διεθνών οργανισμών (127), μέλη του μεταπτυχιακού προγράμματος (24), ασκούμενοι (φοιτητές διδακτορικού και σπουδαστές) (72), επισκέπτες ερευνητές (9) και προσωρινά απασχολούμενοι υπάλληλοι (46). Επιπλέον, η ΕΚΤ έχει συνάψει συμβάσεις με συμβούλους για συγκεκριμένες ανάγκες.

ΕΜΒΕΛΕΙΑ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗΣ ΤΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ

4. Όσον αφορά τον έλεγχο της ΕΚΤ, το Συνέδριο εφαρμόζει την προσέγγιση του εκ περιτροπής ελέγχου, σύμφωνα με την οποία κάθε έτος επιλέγεται προς εξέταση ένας διαφορετικός τομέας διαχείρισης. Σκοπός του ελέγχου για το 2009 ήταν να αξιολογηθεί εάν ήταν καλή η διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού από την ΕΚΤ με βάση τα ακόλουθα κύρια ερωτήματα ελέγχου:

- Θέσπισε η ΕΚΤ ολοκληρωμένους όρους και κανόνες απασχόλησης των υπαλλήλων της;
- Θέσπισε και εφάρμοσε η ΕΚΤ διαφανείς κανόνες και διαδικασίες επιλογής προσωπικού;
- Ήταν κατάλληλες οι πολιτικές και οι διαδικασίες της ΕΚΤ για την αξιολόγηση των επιδόσεων, την εξέλιξη της σταδιοδρομίας και την επιμόρφωση του προσωπικού;
- Χρησιμοποίησε η ΕΚΤ εργαλεία για να διαχειρισθεί τις δραστηριότητές της όσον αφορά το ανθρώπινο δυναμικό και να ανταποκριθεί στις ανάγκες ενημέρωσης τόσο της διοίκησης όσο και του προσωπικού;

5. Επίσης, το Ελεγκτικό Συνέδριο παρακολούθησε τις προηγούμενες διαπιστώσεις και συστάσεις του στον συγκεκριμένο τομέα, όπως διατυπώθηκαν στον έλεγχό του για το 2004⁵, ο οποίος αφορούσε τη λειτουργική αποδοτικότητα του ανθρώπινου δυναμικού της ΕΚΤ όσον αφορά τις προσλήψεις και την κινητικότητα, τις αποδοχές και τις αποζημιώσεις, καθώς και τη διαχείριση των απουσιών.
6. Ο έλεγχος κάλυψε μόνον τους «απασχολούμενους, οι θέσεις των οποίων προβλέπονται στον πίνακα προσωπικού» (υπαλλήλους) της ΕΚΤ και περιελάμβανε τα ακόλουθα κύρια στοιχεία:
- α) εξέταση των όρων απασχόλησης και των κανόνων υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων της ΕΚΤ, συμπεριλαμβανομένης συγκριτικής αξιολόγησης του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων της ΕΕ με τον αντίστοιχο κανονισμό άλλου χρηματοπιστωτικού ιδρύματος·
 - β) εκτίμηση των κανόνων και των διαδικασιών επιλογής προσωπικού μέσω ανάλυσης των σχετικών εγγράφων και μέσω λεπτομερούς εξέτασης 20 διαδικασιών που επιλέχθηκαν τυχαία. Ελήφθη επίσης υπόψη το ελεγκτικό έργο της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου (D-IA) της Τράπεζας όσον αφορά τη διαδικασία προσλήψεων, καθώς είχε προηγηθεί θετική αξιολόγηση όσον αφορά την επάρκεια και την εμπέλεια του ελεγκτικού έργου της D-IA στον συγκεκριμένο τομέα. Το δείγμα που επιλέχθηκε από το Ελεγκτικό Συνέδριο ήταν συμπληρωματικό των στοιχείων που έλεγξε η D-IA·
 - γ) εκτίμηση των συστημάτων της Τράπεζας όσον αφορά την αξιολόγηση των επιδόσεων και τις ανταμοιβές του προσωπικού, εξετάζοντας τις κατευθυντήριες γραμμές και πραγματοποιώντας δοκιμαστικό έλεγχο σε 24 αξιολογήσεις από τρεις υπηρεσιακές μονάδες· εξέταση των πολιτικών επιμόρφωσης, συμπεριλαμβανομένου δοκιμαστικού

⁵ ΕΕ C 119 της 19.5.2006, σ. 17.

ελέγχου δείγματος κεντρικών και αποκεντρωμένων εκδηλώσεων επιμόρφωσης·

- δ) εξέταση των συστημάτων πληροφοριών ανθρώπινου δυναμικού της Τράπεζας σε συνδυασμό με αξιολόγηση των πληροφοριακών στοιχείων σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού που παρέχονται τόσο στη διοίκηση όσο και στους υπαλλήλους.

ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ

Θέσπισε η ΕΚΤ ολοκληρωμένους όρους και κανόνες απασχόλησης των υπαλλήλων της;

7. Οι όροι και κανόνες απασχόλησης των υπαλλήλων πρέπει να είναι ολοκληρωμένοι, ώστε να καλύπτουν λεπτομερώς όλες τις πτυχές της διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού, όπως αποδοχές, άδειες, υπερωριακή εργασία, αποσπάσεις, δοκιμαστικές περιόδους, διαχείριση απουσιών, παρενόχληση, κ.λπ.

8. Η εξέταση των όρων και κανόνων απασχόλησης των υπαλλήλων κατέδειξε την πληρότητά τους. Επί του παρόντος, η ΕΚΤ ενοποιεί το σύνολο των κανόνων και κανονισμών σε ένα Εγχειρίδιο Προσωπικού, το οποίο συμπληρώνει το Εγχειρίδιο Υπηρεσιακής Πρακτικής που κυκλοφόρησε το 2007 και ενημερώθηκε τελευταία τον Μάρτιο του 2009.

9. Το Συνέδριο εισηγήθηκε στο παρελθόν στην ΕΚΤ να αξιολογεί περιοδικά εάν οι όροι απασχόλησης που εφαρμόζει είναι συγκρίσιμοι με τους όρους των θεσμικών οργάνων της ΕΕ και λοιπών χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων⁶.

⁶ Βλέπε σύσταση στην έκθεση του Συνεδρίου για το 2004, ΕΕ C 119 της 19.5.2006.

10. Η ΕΚΤ πραγματοποίησε ειδική συγκριτική αξιολόγηση όσον αφορά το συνταξιοδοτικό καθεστώς της⁷, καθώς και περιορισμένο αριθμό θεματικών συγκρίσεων με τα θεσμικά όργανα της ΕΕ και άλλα συγκρίσιμα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα. Οι συγκρίσεις αυτές δεν επέφεραν κάποια σημαντική αλλαγή στους όρους απασχόλησης των υπαλλήλων της ΕΚΤ. Γενικά, η ΕΚΤ θεωρεί ότι οι όροι απασχόλησης του προσωπικού της είναι επαρκείς, όπως αποδεικνύεται από το χαμηλό ποσοστό εναλλαγής του προσωπικού⁸ και από το γεγονός ότι πολύ λίγες προσφερόμενες θέσεις εργασίας απορρίφθηκαν από επιλεγέντες υποψηφίους.

Θέσπισε και εφάρμοσε η ΕΚΤ διαφανείς κανόνες και διαδικασίες επιλογής προσωπικού;

11. Οι κανόνες και οι διαδικασίες επιλογής προσωπικού είναι αναγκαίοι, προκειμένου να διασφαλίζουν τις ενδεδειγμένες διαφανείς και αποτελεσματικές διαδικασίες πρόσληψης προσωπικού. Το Ελεγκτικό Συνέδριο εξέτασε εάν η Τράπεζα:

- είχε θεσπίσει ολοκληρωμένους και σαφείς κανόνες και διαδικασίες επιλογής προσωπικού και
- είχε εφαρμόσει τους εν λόγω κανόνες και διαδικασίες με συνέπεια σε κάθε στάδιο της διαδικασίας πρόσληψης, και συγκεκριμένα:
 - κατά την κατάρτιση και τη δημοσίευση προκηρύξεων για την πλήρωση κενών θέσεων και
 - κατά την ίδια τη διαδικασία επιλογής.

⁷ Ο έλεγχος του Ελεγκτικού Συνεδρίου δεν κάλυψε το συνταξιοδοτικό καθεστώς της ΕΚΤ.

⁸ Το ετήσιο ποσοστό εναλλαγής προσωπικού για το διάστημα 2004 – 2008 κυμάνθηκε από 2,0 % έως 2,6 %.

Οι κανόνες και οι διαδικασίες επιλογής προσωπικού της ΕΚΤ

12. Είναι απαραίτητη η θέσπιση ενός πλήρους και σαφούς συνόλου κανόνων και διαδικασιών επιλογής προσωπικού, το οποίο να καλύπτει όλα τα βασικά στάδια της διαδικασίας με σαφή και λεπτομερή τρόπο. Οι κανόνες και οι διαδικασίες πρέπει να προσδιορίζουν το (τα) αρμόδιο (-α) πρόσωπο (-α) για τα διάφορα στάδια της διαδικασίας πρόσληψης, τις αποφάσεις που πρέπει να λαμβάνονται, καθώς και τα απαιτούμενα έγγραφα.

13. Οι γενικοί κανόνες για τις προσλήψεις είναι πλήρεις, σαφείς και εύκολα προσβάσιμοι σε κάθε ενδιαφερόμενο. Ωστόσο, δεν έχει καταρτισθεί ένα ολοκληρωμένο εγχειρίδιο και δεν υπάρχει κατάλογος ελέγχου, ώστε να διασφαλίζεται ότι όλα τα βήματα της διαδικασίας πρόσληψης εκτελούνται ορθά.

Εφαρμογή των κανόνων και των διαδικασιών επιλογής προσωπικού

14. Η πρόσληψη προσωπικού πρέπει να διενεργείται σύμφωνα με τους κανόνες και τις διαδικασίες που έχουν θεσπισθεί. Σκοπός των διαδικασιών επιλογής είναι η έγκαιρη και διαφανής πρόσληψη υπαλλήλων, οι οποίοι κρίνονται ως οι καταλληλότεροι για την εκάστοτε θέση εργασίας.

15. Οι διαδικασίες επιλογής της ΕΚΤ έχουν σκοπό να διασφαλίζουν ότι «όλα τα μέλη του προσωπικού της ΕΚΤ επιλέγονται, διορίζονται και προάγονται από την εκτελεστική επιτροπή» και «με την προϋπόθεση ότι αποδίδεται η δέουσα σημασία στις αρχές της επάρκειας των επαγγελματικών προσόντων, της δημοσιότητας, της διαφάνειας, της ίσης πρόσβασης και των μη διακρίσεων»⁹.

⁹ Άρθρο 20, παράγραφοι 1 και 2 της απόφασης της ΕΚΤ, της 19ης Φεβρουαρίου 2004, για τη θέσπιση του εσωτερικού κανονισμού της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας (ΕΚΤ/2004/2) (2004/257/ΕΚ).

16. Ο έλεγχος εξέτασε τόσο τις εκστρατείες προσλήψεων όσο και τους άμεσους διορισμούς. Οι άμεσοι διορισμοί που εξετάστηκαν ήταν σαφώς τεκμηριωμένοι και σύμφωνοι προς τους θεσπισθέντες κανόνες της ΕΚΤ. Οι εκστρατείες προσλήψεων χαρακτηρίζονται από μια πιο πολύπλοκη διαδικασία, στο πλαίσιο της οποίας αξιολογήθηκαν θέματα όπως οι προκηρύξεις για την πλήρωση κενών θέσεων και οι διαδικασίες επιλογής.

Προκηρύξεις για την πλήρωση κενών θέσεων

17. Για κάθε εκστρατεία προσλήψεων, πρέπει να καταρτίζεται προκήρυξη για την πλήρωση κενής θέσης, η οποία να περιγράφει με σαφήνεια τα κύρια καθήκοντα της θέσης και να παρέχει γενική περιγραφή των εκπαιδευτικών και άλλων προσόντων, των ικανοτήτων και της πείρας που είναι απαραίτητη και/ή επιθυμητή. Η προκήρυξη κενής θέσης πρέπει να αναφέρει επίσης τη φύση και τη διάρκεια της σύμβασης, καθώς και τα κριτήρια επιλογής. Κάθε προκήρυξη κενής θέσης πρέπει να δημοσιεύεται στο ηλεκτρονικό σύστημα προσλήψεων της ΕΚΤ και να δημοσιοποιείται και με άλλους τρόπους, όταν αυτό κρίνεται απαραίτητο.

18. Οι προκηρύξεις κενών θέσεων που εξετάστηκαν καθόριζαν επαρκώς την απαιτούμενη πείρα και τα προσόντα, καθώς και τη φύση της θέσης και τα κριτήρια επιλογής. Είχαν καθοριστεί εύλογες προθεσμίες υποβολής των αιτήσεων.

19. Παρά τις προσπάθειες της ΕΚΤ να ενθαρρύνει την κινητικότητα του προσωπικού και να προσελκύσει υποψηφίους με προφίλ που να μπορεί να χρησιμοποιηθεί στις διάφορες υπηρεσιακές μονάδες της, οι προϋποθέσεις για τις θέσεις ήταν συχνά πολύ τεχνικής φύσης. Γενικά, η απόδοση υπερβολικής βαρύτητας σε πολύ συγκεκριμένες τεχνικές γνώσεις δυσχεραίνει την επακόλουθη κινητικότητα εντός της ΕΚΤ. Δεν έχει αναπτυχθεί ένα σύνολο βασικών τυποποιημένων ικανοτήτων για την εκπλήρωση των καθηκόντων που αναμένονται από τα διάφορα επίπεδα προϋπηρεσίας ώστε να διευκολύνεται η κατάρτιση της προκήρυξης της

κενής θέσης και η ενδεχόμενη προώθηση της εσωτερικής κινητικότητας του προσωπικού.

Διαδικασίες επιλογής

20. Οι κανόνες της ΕΚΤ προβλέπουν ότι η ορισθείσα επιτροπή επιλογής πρέπει να αποφασίζει εάν η διαδικασία επιλογής θα αποτελείται από δοκιμασίες, γραπτές ασκήσεις ή άλλα εργαλεία επιλογής. Κάθε διαδικασία πρόσληψης πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον μία συνέντευξη κάθε υποψηφίου με τα μέλη της επιτροπής επιλογής. Οι διοικητικές δεξιότητες για τις θέσεις διοίκησης πρέπει να αξιολογούνται από εξωτερικό σύμβουλο. Η επιτροπή επιλογής μπορεί επίσης για τη συγκεκριμένη θέση να εξετάσει συστάσεις από προηγούμενους εργοδότες του υποψηφίου, καθώς και από πρώην ή νυν προϊσταμένους του υποψηφίου στην ΕΚΤ. Η αξιολόγηση πρέπει να βασίζεται στις απαιτήσεις για τα προσόντα και την πείρα που προσδιορίζονται στην προκήρυξη της κενής θέσης.

21. Μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας επιλογής, η επιτροπή επιλογής πρέπει να διατυπώνει εγγράφως τα συμπεράσματά της σχετικά με τον κατάλογο προεπιλεγέντων υποψηφίων, οι οποίοι κατατάσσονται με σειρά καταλληλότητας. Ακολούθως, η επιτροπή επιλογής πρέπει να ζητεί την έγκριση του προϊσταμένου της υπηρεσιακής μονάδας στην οποία έχει προκύψει η κενή θέση ή την έγκριση της Εκτελεστικής Επιτροπής, εάν η θέση είναι υψηλού βαθμού.

22. Κάθε εκστρατεία προσλήψεων που εξετάστηκε χρησιμοποίησε συνδυασμό διάφορων μεθόδων για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των υποψηφίων (βλέπε πλαίσιο 1).

Πλαίσιο 1 – Μέθοδοι αξιολόγησης που χρησιμοποιήθηκαν στις διαδικασίες πρόσληψης

- Προεπιλογή / κατάρτιση καταλόγου προεπιλεγέντων υποψηφίων
- Γραπτή δοκιμασία
- Έλεγχος συστάσεων
- Συνέντευξη με την επιτροπή επιλογής

- Εξωτερική αξιολόγηση διοικητικών δεξιοτήτων
- Συνέντευξη με μέλος της Εκτελεστικής Επιτροπής

23. Οι εκστρατείες προσλήψεων που εξετάστηκαν διεξήχθησαν εμπρόθεσμα. Οι αποφάσεις που ελήφθησαν σε κάθε στάδιο της διαδικασίας αιτιολογήθηκαν στο υπόμνημα επιλογής. Ωστόσο, τα υπόμνηματα που εξετάστηκαν περιείχαν μόνον περιγραφική αξιολόγηση και συχνά δεν έκαναν ρητή αναφορά στις επιτευχθείσες βαθμολογίες. Παρότι οι επιλεγθέντες υποψήφιοι διέθεταν την απαιτούμενη πείρα και τα απαιτούμενα προσόντα, στις περισσότερες περιπτώσεις ήταν δύσκολο να εντοπισθεί με ποιον ακριβώς τρόπο είχαν συμπεριληφθεί οι υποψήφιοι στον κατάλογο προεπιλεγέντων υποψηφίων και είχαν ακολούθως επιλεγεί. Οι αξιολογήσεις των γραπτών δοκιμασιών και των συνεντεύξεων με τους υποψηφίους ήταν κυρίως περιγραφικές και σε πολλές περιπτώσεις δεν είχαν καταρτιστεί πίνακες κατάταξης για τη σύγκριση των αξιολογήσεων των υποψηφίων.

24. Στις εκστρατείες στις οποίες διενεργήθηκαν έλεγχοι συστάσεων, το αποτέλεσμα των ελέγχων δεν τεκμηριωνόταν πάντοτε στον φάκελο πρόσληψης ούτε υπήρχαν αποδεικτικά στοιχεία ότι τα αποτελέσματα των ελέγχων αποτελούσαν συστηματικά αντικείμενο συζήτησης της επιτροπής επιλογής.

Ήταν κατάλληλες οι πολιτικές και οι διαδικασίες της ΕΚΤ για την αξιολόγηση των επιδόσεων, την εξέλιξη της σταδιοδρομίας και την επιμόρφωση του προσωπικού;

25. Το Ελεγκτικό Συνέδριο αξιολόγησε εάν η ΕΚΤ:

- είχε θεσπίσει ολοκληρωμένες και σαφείς διαδικασίες αξιολόγησης των επιδόσεων του προσωπικού και εάν αυτές εφαρμόζονταν με συνέπεια·
- είχε θεσπίσει κατάλληλες πολιτικές εξέλιξης της σταδιοδρομίας· και

- είχε προγραμματίσει επαρκώς δραστηριότητες επιμόρφωσης και είχε αξιολογήσει τα προγράμματα επιμόρφωσης σε τακτική βάση.

Διαδικασίες αξιολόγησης των επιδόσεων του προσωπικού

26. Πρέπει να εκδίδονται σαφείς κατευθυντήριες γραμμές οι οποίες να καλύπτουν όλες τις πτυχές του συστήματος αξιολόγησης των επιδόσεων του προσωπικού. Το σύστημα αξιολόγησης του προσωπικού πρέπει να καθορίζει ρόλους και να προσδιορίζει με σαφήνεια τι αναμένεται από τον αξιολογητή και από τον αξιολογούμενο.

27. Οι «Οδηγίες αξιολόγησης της ΕΚΤ» περιγράφουν τις βασικές πτυχές του συστήματος αξιολόγησης που εφαρμόζεται στην Τράπεζα. Το χρησιμοποιούμενο έντυπο αξιολόγησης περιλαμβάνει τα ακόλουθα πεδία:

i) επισκόπηση των επιδόσεων του αξιολογούμενου, όπως μετρώνται σε σχέση με τα καθήκοντα και τους στόχους που καθορίζονται στην αξιολόγηση του προηγούμενου έτους·

ii) συνολική αξιολόγηση των επιδόσεων σύμφωνα με τις αξίες της ΕΚΤ·

iii) επισκόπηση του επιπέδου δεξιοτήτων όπως μετράται σε σχέση με τις αρμοδιότητες της ΕΚΤ· iv) καθορισμός των καθηκόντων και των στόχων

για την επόμενη περίοδο· v) ενότητα για την επιμόρφωση και την

ανάπτυξη· vi) ενότητα η οποία περιλαμβάνει περιλήψεις των

παρατηρήσεων των δύο αξιολογητών· και vii) ενότητα για τις

παρατηρήσεις του αξιολογούμενου.

28. Κατά την ανάλυση των διαδικασιών αξιολόγησης, το Συνέδριο επισήμανε τα εξής:

α) το σύστημα είναι επαρκώς ολοκληρωμένο και οι οδηγίες περιγράφουν με σαφήνεια τη διαδικασία·

β) το σύστημα διευκολύνει την παροχή σταθμισμένων παρατηρήσεων, καθώς: i) κάθε αξιολογούμενος πρέπει να αξιολογείται από τουλάχιστον δύο αξιολογητές και, όπου ενδείκνυται, ζητείται η γνώμη τρίτου αξιολογητή, και ii) όσον αφορά τις επιδόσεις των διευθυντικών

στελεχών, κάθε τρία με τέσσερα έτη συγκεντρώνονται παρατηρήσεις από πολλαπλές πηγές·

- γ) η ενότητα της αξιολόγησης σχετικά με το πώς ανταποκρίθηκε ο αξιολογούμενος στις αξίες της ΕΚΤ στο πλαίσιο της καθημερινής εργασίας του είναι θεωρητική και δεν παρέχει ιδιαίτερα πολύτιμες πληροφορίες οι οποίες θα μπορούσαν να συμβάλουν στην αξιολόγηση και στην ανάπτυξη του υπαλλήλου· και
- δ) στην ενότητα «επιμόρφωση και ανάπτυξη» του εντύπου αξιολόγησης παρατηρήθηκε ασυνεπής χρήση τριών υποενοτήτων.

Επιμέρους αξιολογήσεις υπαλλήλων

29. Οι επιμέρους αξιολογήσεις υπαλλήλων πρέπει να τηρούν τις διατάξεις των «Οδηγιών αξιολόγησης της ΕΚΤ». Οι διατάξεις των οδηγιών πρέπει να εφαρμόζονται με συνέπεια από όλες τις υπηρεσιακές μονάδες προκειμένου να διασφαλίζεται ομοιόμορφη προσέγγιση και δίκαιη αξιολόγηση όλων των υπαλλήλων.

30. Ο δοκιμαστικός έλεγχος των επιλεγμένων επιμέρους αξιολογήσεων από τις υπηρεσιακές μονάδες κατέδειξε τα εξής:

- α) οι επιμέρους αξιολογήσεις υπαλλήλων διενεργούνται, γενικά, σύμφωνα με τις διατάξεις των οδηγιών·
- β) η ποιότητα των αξιολογήσεων διαφέρει ανάλογα με τους αξιολογητές που πραγματοποιούν την αξιολόγηση·
- γ) έως το τέλος Ιανουαρίου 2010 είχε ολοκληρωθεί μόνον το 48 % των αξιολογήσεων του 2009, παρά το γεγονός ότι όλες οι υπηρεσιακές μονάδες εμφάνιζαν βασικό δείκτη επιδόσεων (Key Performance Indicator, KPI) 100% όσον αφορά την ολοκλήρωση των αξιολογήσεων·

- δ) σε μεγάλο αριθμό περιπτώσεων, οι στόχοι που είχαν τεθεί ήταν αόριστοι και όχι άμεσα μετρήσιμοι¹⁰, με εξαίρεση την υπηρεσιακή μονάδα της ΓΔ Δραστηριοτήτων Αγορών (DG-M).
- ε) δεν προσδιορίζονταν συγκεκριμένοι τομείς βελτίωσης· και
- στ) παρατηρήθηκαν και άλλες αδυναμίες στις επιμέρους αξιολογήσεις υπαλλήλων, όπως για παράδειγμα, αξιολογήσεις στις οποίες δεν είχαν τεθεί στόχοι ή δεν είχαν προσδιορισθεί επαρκώς οι ανάγκες επιμόρφωσης.

Εξέλιξη σταδιοδρομίας

31. Η ΕΚΤ πρέπει να αναπτύξει κατάλληλες πολιτικές και διαδικασίες εξέλιξης της σταδιοδρομίας με σκοπό την ανταμοιβή των υπαλλήλων για τις επιδόσεις τους και τη διατήρηση των κινήτρων του εργατικού δυναμικού.

32. Το Ελεγκτικό Συνέδριο εξέτασε τις πολιτικές και τους κανόνες εξέλιξης της σταδιοδρομίας και επέλεξε δείγμα για δοκιμαστικό έλεγχο όσον αφορά τη συμμόρφωση προς τις εν λόγω πολιτικές και κανόνες.

33. Η ανάπτυξη του προσωπικού και η αντιμετώπιση της δημογραφικής πρόκλησης¹¹ συγκαταλέγονται στις προτεραιότητες της ΕΚΤ που αναφέρονται στην επιστολή του Προέδρου του 2009¹². Σύμφωνα με τη

¹⁰ Για παράδειγμα: συμβολή στη διατήρηση των καλών σχέσεων με τους πελάτες σε άλλες υπηρεσιακές μονάδες, συμβολή μέσω της πλαισίωσης υπαλλήλων σε υπηρεσίες υψηλής ποιότητας, έμφαση στους δείκτες KPI, κατάρτιση συμβάσεων πολύπλοκης νομικής φύσης, συμμετοχή σε διαδικασίες ανάθεσης σύμβασης.

¹¹ Περισσότεροι από τους μισούς υπαλλήλους της ΕΚΤ είναι ηλικίας από 35 έως 45 ετών, ενώ η μεγάλη πλειονότητα των διευθυντικών στελεχών και των συμβούλων είναι κάτω των 54 ετών. Αυτό σημαίνει ότι υπάρχει μεγάλος αριθμός υπαλλήλων σε ένα σχετικά περιορισμένο ηλικιακό εύρος, οι οποίοι έχουν παρόμοιες προσδοκίες όσον αφορά τη σταδιοδρομία τους.

¹² Η επιστολή του Προέδρου δημοσιεύεται κάθε χρόνο και καθορίζει τους στρατηγικούς στόχους της ΕΚΤ για το επόμενο έτος.

στρατηγική της ΕΚΤ, μια από τις βασικές πολιτικές των τελευταίων ετών υπήρξε η ουδετερότητα όσον αφορά τις θέσεις προσωπικού. Η δημογραφική πρόκληση, σε συνδυασμό με την ουδετερότητα όσον αφορά τις θέσεις προσωπικού, αποτελεί τον κύριο περιοριστικό παράγοντα στην επαγγελματική ανέλιξη του προσωπικού στην ΕΚΤ. Σημειώθηκε ότι, ενώ ο αριθμός των απασχολούμενων, οι θέσεις των οποίων περιλαμβάνονται στον πίνακα προσωπικού, αυξήθηκε κατά 3 %, υπήρξε σημαντική αύξηση των απασχολούμενων, οι θέσεις των οποίων δεν περιλαμβάνονται στον πίνακα προσωπικού (από 154 το 2006 σε 254 το 2009).

34. Παρότι η ΕΚΤ υποστηρίζει την κινητικότητα¹³ και παρέχει την αναγκαία επιμόρφωση, επαφίεται στους υπαλλήλους να κάνουν χρήση των ευκαιριών αυτών και να διαμορφώσουν τη σταδιοδρομία τους. Δεν υπάρχουν προκαθορισμένες πορείες σταδιοδρομίας και δεν υπάρχει αυτόματη επαγγελματική ανέλιξη.

35. Σύμφωνα με τη διοικητική εγκύκλιο της ΕΚΤ για τις προαγωγές και την πρόσθετη μισθολογική ανέλιξη, ένας υπάλληλος μπορεί να προαχθεί μόνον κατόπιν:

- διαδικασίας επιλογής για την κάλυψη κενής θέσης (πρόσληψη ή άμεσος διορισμός),
- μετατροπής θέσης (π.χ. αναβάθμιση) και
- απόφασης περί παροχής στον εν λόγω υπάλληλο πρόσθετης μισθολογικής ανέλιξης (Additional Salary Advancement, ASA).

¹³ Υπάρχουν δύο τύποι κινητικότητας: η εσωτερική και η εξωτερική. Η εσωτερική κινητικότητα μπορεί να είναι μόνιμη ή προσωρινή και μπορεί να λάβει χώρα στο ίδιο μισθολογικό επίπεδο ή να συνδυασθεί με προαγωγή. Η εξωτερική κινητικότητα μπορεί να αμείβεται εξ ολοκλήρου από την Τράπεζα ή να περιλαμβάνει προσωρινή αναστολή της σύμβασης απασχόλησης με την ΕΚΤ.

36. Πέραν των δυνατοτήτων που περιγράφονται στο προηγούμενο σημείο, υπάρχει η ετήσια επισκόπηση του μισθού και των δώρων (Annual Salary and Bonus Review, ASBR). Η πολιτική ανταμοιβής της ΕΚΤ θεσπίστηκε με στόχο την ανταμοιβή των επιδόσεων και των επιτευγμάτων ενός υπαλλήλου, συνδέοντας το επίπεδο του μισθού του με τη συμβολή του στην επιτυχία της ΕΚΤ όσον αφορά την επίτευξη των στόχων της. Οι υπάλληλοι είναι επιλέξιμοι για δύο τύπους ανταμοιβής: αύξηση μισθού και χορήγηση δώρου.

37. Παρατηρήθηκαν τα ακόλουθα:

- α) για τις μετατροπές θέσης του 2009, υποβλήθηκαν συνολικά 55 αιτήσεις από 12 υπηρεσιακές μονάδες, και οι πέντε περιπτώσεις που επιλέγησαν από την ΕΚΤ ήταν πλήρως τεκμηριωμένες¹⁴.
- β) για πρόσθετη μισθολογική ανέλιξη (ASA) το 2009, εγκρίθηκαν 11 από τις 17 προτάσεις από τις υπηρεσιακές μονάδες. Οι τέσσερις περιπτώσεις που εξετάστηκαν από το Ελεγκτικό Συνέδριο έδειξαν ότι οι λόγοι χορήγησης της ASA ήταν καλά τεκμηριωμένοι¹⁵.
- γ) για την ετήσια επισκόπηση του μισθού και των δώρων (ASBR), επιλέγησαν για δοκιμαστικό έλεγχο τρεις υπηρεσιακές μονάδες και εξετάστηκε δείγμα 20 μεμονωμένων αξιολογήσεων. Η ΕΚΤ δεν συνέδεσε ρητά τη διαδικασία αξιολόγησης με την ASBR, καθώς η Τράπεζα διαχειρίζεται τις μεμονωμένες αξιολογήσεις ως αυτοτελή πράξη, εν αντιθέσει προς την ASBR η οποία περιλαμβάνει σύγκριση. Το Ελεγκτικό Συνέδριο δεν εντόπισε καμία προφανή αντίφαση μεταξύ των αξιολογήσεων και των αποφάσεων της ASBR. Ωστόσο, δεν

¹⁴ Για καθεμία από τις περιπτώσεις, συμπληρώθηκε έντυπο αίτησης, το οποίο ανέφερε την υπηρεσιακή αιτιολογία, τη στρατηγική εναρμόνιση και τον οργανωτικό ή/και διαχειριστικό αντίκτυπο.

¹⁵ Για καθεμία από τις περιπτώσεις, καταρτίστηκε σύνοψη των μακροχρόνιων επιδόσεων, εξηγήθηκε με σαφήνεια ο λόγος της πρότασης και παρουσιάστηκαν συνοπτικά οι αξιολογήσεις των υπαλλήλων.

εντοπίσθηκε κανένας άμεσος σύνδεσμος μεταξύ μιας εξαιρετικά θετικής αξιολόγησης και των βαθμών που απονεμήθηκαν στο πλαίσιο της ASBR ή ενός δώρου· και

- δ) η απόφαση σχετικά με την ASBR λαμβάνεται από τα διευθυντικά στελέχη των υπηρεσιακών μονάδων. Ωστόσο, οι συγκεκριμένες αποφάσεις των διευθυντικών στελεχών σχετικά με τα ποσοστά που πρόκειται να χορηγηθούν σε συγκεκριμένα άτομα δεν τεκμηριώνονται και τα αποτελέσματα γνωστοποιούνται μόνον στον ενδιαφερόμενο.

Επιμόρφωση

38. Οι ετήσιες δραστηριότητες επιμόρφωσης πρέπει να προγραμματίζονται κατάλληλα. Πρέπει να παρέχεται επιμόρφωση προσανατολισμένη σε στόχους, π.χ. για νεοπροσλαμβανόμενους υπαλλήλους, διευθυντικά στελέχη και άλλους υπαλλήλους με συγκεκριμένες δεξιότητες. Για όλα τα προγράμματα επιμόρφωσης πρέπει να διενεργούνται αξιολογήσεις της ποιότητας των παρεχόμενων μαθημάτων. Η πρόσβαση σε πληροφορίες σχετικά με δραστηριότητες επιμόρφωσης πρέπει να είναι εύκολη για όλους τους υπαλλήλους και να υπάρχει ενιαίο σημείο πληροφόρησης για όλες τις εκδηλώσεις επιμόρφωσης.

39. Υπάρχουν δύο τύποι επιμόρφωσης στην ΕΚΤ: η κεντρική επιμόρφωση και η αποκεντρωμένη επιμόρφωση. Η κεντρική επιμόρφωση παρέχεται σε όλους τους υπαλλήλους και τελεί υπό τη διαχείριση της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού, Προϋπολογισμού και Οργάνωσης (DG-H) και της Γενικής Διεύθυνσης Πληροφοριακών Συστημάτων (DG-IS). Η αποκεντρωμένη επιμόρφωση οργανώνεται από κάθε υπηρεσιακή μονάδα, κυρίως σε εξειδικευμένα τεχνικά θέματα.

40. Ο έλεγχος περιελάμβανε επισκόπηση του προγράμματος επιμόρφωσης του 2009 και πραγματοποιήθηκε δοκιμαστικός έλεγχος σε δείγμα δραστηριοτήτων επιμόρφωσης από τρεις υπηρεσιακές μονάδες. Τα αποτελέσματα του ελέγχου κατέδειξαν τα εξής:

- α) παρέχεται επαρκής εισαγωγική επιμόρφωση, καθώς και άλλες σημαντικές πληροφορίες σε όλους τους νεοπροσλαμβανόμενους υπαλλήλους·
- β) όσον αφορά τις δραστηριότητες επιμόρφωσης που ελέγχθηκαν, οι παρατηρήσεις έδειξαν ότι η επιμόρφωση ανταποκρίθηκε στις προσδιορισθείσες ανάγκες, και η γενική αξιολόγηση υποδήλωνε την ικανοποίηση των συμμετεχόντων·
- γ) όσον αφορά τις αποκεντρωμένες δραστηριότητες επιμόρφωσης, οι οποίες αποφασίζονται και χρηματοδοτούνται σε κάθε υπηρεσιακή μονάδα και αντιπροσωπεύουν περίπου τα δύο τρίτα του προϋπολογισμού επιμόρφωσης της ΕΚΤ, δεν υπάρχει ενιαίο σημείο πληροφόρησης¹⁶. και
- δ) η ανταλλαγή πληροφοριών όσον αφορά την αποκεντρωμένη επιμόρφωση είναι περιορισμένη. Οι σχετικές εκθέσεις υποβάλλονται και φυλάσσονται στην οικεία υπηρεσιακή μονάδα, αλλά δεν γνωστοποιούνται σε άλλες υπηρεσιακές μονάδες.

Χρησιμοποίησε η ΕΚΤ εργαλεία για να διαχειρισθεί τις δραστηριότητές της όσον αφορά το ανθρώπινο δυναμικό και να ανταποκριθεί στις ανάγκες ενημέρωσης τόσο της διοίκησης όσο και του προσωπικού;

Συστήματα πληροφοριών που χρησιμοποιήθηκαν για τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού

Συστήματα πληροφοριών ανθρώπινου δυναμικού στην ΕΚΤ

41. Τα δεδομένα που αφορούν το ανθρώπινο δυναμικό πρέπει να αποτελούν αντικείμενο διαχείρισης με ολοκληρωμένο τρόπο προκειμένου

¹⁶ Υπάρχει ενιαίο σημείο πληροφόρησης για τα μαθήματα κατάρτισης που οργανώνονται σε κεντρικό επίπεδο, π.χ. τι είδους μαθήματα παραδίδονται,

να εξασφαλίζεται η ύπαρξη πλήρους, αξιόπιστης και συνεκτικής πηγής δεδομένων για τον σχεδιασμό, την παρακολούθηση και την υποβολή εκθέσεων σχετικά με τις δραστηριότητες ανθρώπινου δυναμικού.

42. Ένα μέρος των πληροφοριών που αφορούν το ανθρώπινο δυναμικό (για παράδειγμα, οι συμβάσεις απασχόλησης) αποτελεί αντικείμενο επεξεργασίας και αποθηκεύεται στους έντυπους φακέλους που αφορούν τους υπαλλήλους. Επί του παρόντος, η ΕΚΤ επεξεργάζεται τη δημιουργία ψηφιακών φακέλων για τους υπαλλήλους. Η DG-H χρησιμοποιεί δύο κύρια συστήματα πληροφορικής: το ISIS και το σύστημα ηλεκτρονικών προσλήψεων το οποίο αναμένεται να καταργηθεί σταδιακά το 2011. Το ISIS είναι σύστημα λογισμικού βασισμένο σε SAP, το οποίο θεσπίσθηκε στην ΕΚΤ τον Ιανουάριο του 2008. Είχε σημαντικό αντίκτυπο σε διάφορα καθήκοντα που σχετίζονται με τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού. Αρκετές ενότητες χρησιμοποιούνται ήδη ή τελούν υπό υλοποίηση.

43. Η πύλη ISIS είναι διαθέσιμη σε όλους τους υπαλλήλους της ΕΚΤ μέσω του ενδοδικτύου. Οι υπάλληλοι της ΕΚΤ είναι υπεύθυνοι για τη συντήρηση των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που τους αφορούν, όπως στοιχεία τραπεζικού λογαριασμού και προσωπικές πληροφορίες. Η διαχείριση των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από τους ίδιους τους υπαλλήλους είχε ως αποτέλεσμα τη βελτίωση της ποιότητας των δεδομένων.

44. Στο τέλος του 2009, παρότι το σύστημα ISIS είχε καταστεί τεχνικά λειτουργικό από τον Ιανουάριο του 2008, η κυριότητα του συστήματος ISIS δεν είχε ανατεθεί σε καμία συγκεκριμένη διεύθυνση. Το σύστημα ανήκε προσωρινά στην ομάδα διαχείρισης έργου. Επιπλέον, δεν είχε υπογραφεί η συμφωνία επιπέδου υπηρεσιών (ΣΕΥ). Οι ΣΕΥ αποτελούν συνήθη πρακτική για τον καθορισμό του επιπέδου υπηρεσίας που διασφαλίζεται για τους χρήστες του συστήματος πληροφοριών από τον πάροχο

πώς μπορεί κάποιος να υποβάλει αίτηση συμμετοχής, άλλες οργανωτικές λεπτομέρειες, κ.λπ.

επιχειρησιακής υποστήριξης και για τον καθορισμό των ρόλων και των υποχρεώσεων των συμβαλλομένων στη συμφωνία.

Υλοποίηση των ενοτήτων ανθρώπινου δυναμικού του ISIS

45. Πριν από την εφαρμογή ενός νέου συστήματος πληροφοριών, πρέπει να διεξάγεται δοκιμή αποδοχής από τους χρήστες και ικανοποίησης των χρηστών. Όλες οι δοκιμές πρέπει να τεκμηριώνονται, να εξετάζονται και να εγκρίνονται δεόντως και να αποτελούν μέρος της τεκμηρίωσης του συστήματος.

46. Μετά την επιτυχή δοκιμή, το σύστημα πρέπει να είναι έτοιμο να μεταφερθεί στο περιβάλλον παραγωγής. Στο στάδιο αυτό, οι χρήστες πρέπει να έχουν αναπτύξει διαδικασίες και να είναι πλήρως καταρτισμένοι στη χρήση του νέου συστήματος. Μετά την υλοποίηση του νέου συστήματος, πρέπει να διενεργείται «επισκόπηση μετά την υλοποίηση», ώστε να επαληθεύεται ότι το σύστημα σχεδιάσθηκε και αναπτύχθηκε ορθά και ότι ενσωματώθηκαν στο σύστημα κατάλληλοι έλεγχοι.

47. Οι ενότητες ανθρώπινου δυναμικού του ISIS υλοποιήθηκαν σε περισσότερα στάδια. Σε κάθε έκδοση του ISIS, διενεργήθηκε δοκιμή αποδοχής χρηστών και υπογράφηκαν δηλώσεις αποδοχής και ικανοποίησης χρηστών πριν από την παραγωγή. Το Συνέδριο έλεγξε σε δειγματοληπτική βάση την ύπαρξη και την τεκμηρίωση των περιπτώσεων δοκιμής που σχετίζονταν με τις εκδόσεις του ISIS. Σε δύο περιπτώσεις δοκιμής που εξετάσθηκαν, η μόνη διαθέσιμη τεκμηρίωση ήταν το εγχειρίδιο χρήστη για τη διαδικασία που υλοποιήθηκε.

48. Πριν από τη θέση σε λειτουργία του συστήματος ISIS, είχε διενεργηθεί αξιολόγηση της ασφάλειας προ της παραγωγής, η οποία περιελάμβανε τον εντοπισμό κινδύνων πληροφορικής, καθώς και σχέδια δράσης/ελέγχων για τη διαχείριση των εν λόγω κινδύνων. Ωστόσο, πριν από την εφαρμογή του ISIS, υπήρχαν αρκετά κριτήρια στην αξιολόγηση της ασφάλειας προ της παραγωγής τα οποία δεν πληρούνταν. Ο κάτοχος

του συστήματος, εν προκειμένω η DG-H, αποδέχθηκε τους εν λόγω κινδύνους. Το Συνέδριο θεωρεί ότι δύο από αυτούς τους κινδύνους είναι δυνητικά υψηλοί και θα έπρεπε να είχαν διευθετηθεί, ώστε να διασφαλισθεί η εμπιστευτικότητα, η ακεραιότητα των δεδομένων και η διαθεσιμότητα των πληροφοριών.

49. Πραγματοποιήθηκαν θεωρητικά μαθήματα επιμόρφωσης σε τάξεις, καθώς και «πρακτικά» μαθήματα για την εκπαίδευση των χρηστών κατά την υλοποίηση των ενοτήτων ανθρώπινου δυναμικού του συστήματος ISIS. Επί του παρόντος, οι νέοι υπάλληλοι εκπαιδεύονται στη χρήση των συστημάτων από τους συναδέλφους τους (π.χ. παρακολούθηση εργασίας). Μαθήματα επιμόρφωσης οργανώνονται για ορισμένες ομάδες χρηστών, για παράδειγμα τους βοηθούς διοίκησης και το εξωτερικό προσωπικό. Κάθε μήνα δημοσιεύεται ενημερωτικό δελτίο του ISIS. Στο ενδοδίκτυο της ΕΚΤ υπάρχουν και διατίθενται εγχειρίδια και παρουσιάσεις.

50. Το έργο υλοποίησης του ISIS δεν έχει ολοκληρωθεί ακόμη και, επομένως, η επισκόπηση μετά την υλοποίηση για την επαλήθευση του ορθού σχεδιασμού, της ορθής ανάπτυξης του συστήματος και της ενσωμάτωσης κατάλληλων ελέγχων στο σύστημα δεν εφαρμόζεται ακόμη.

51. Κάθε αλλαγή στο σύστημα ISIS συμφωνείται με τους κατόχους των διαδικασιών. Για συγκεκριμένες τυποποιημένες αλλαγές στο σύστημα ISIS θεσπίσθηκε ταχεία διαδικασία διαχείρισης των αλλαγών. Κατά τη διάρκεια του ελέγχου, εξετάστηκαν τρεις λειτουργικές διαδικασίες σχετικές με την εν λόγω ταχεία διαδικασία διαχείρισης αλλαγών. Και τα τρία έγγραφα ήταν ακόμη σε μορφή σχεδίου. Δεν στάθηκε δυνατό να εξασφαλισθεί καμία πληροφορία όσον αφορά το ποιος και πότε θα εγκρίνει τις εν λόγω διαδικασίες.

Η διαχείριση δεδομένων ανθρώπινου δυναμικού

52. Η διαχείριση των δεδομένων προσωπικού χαρακτηρίζεται πρέπει να πραγματοποιείται σύμφωνα με τους νόμους και τους κανονισμούς για την

προστασία των δεδομένων. Πρέπει να παρέχεται στους υπαλλήλους κατάλληλη πρόσβαση σε διαφορετικά επίπεδα δεδομένων, ανάλογα με την ανάγκη να γνωρίζουν τα εν λόγω δεδομένα. Εάν ένας υπάλληλος ο οποίος διαθέτει πρόσβαση στο σύστημα πληροφοριών ανθρώπινου δυναμικού αποχωρήσει από το τμήμα, η πρόσβαση του εν λόγω προσώπου στο σύστημα πρέπει να διακόπτεται.

53. Η ΕΚΤ έχει θεσπίσει διαδικασία ειδοποίησης, η οποία απαιτεί από τον οικείο υπεύθυνο της επεξεργασίας να ειδοποιεί τον υπεύθυνο προστασίας δεδομένων (ΥΠΔ), χρησιμοποιώντας την επιγραμμική διεπαφή που είναι προσβάσιμη μέσω του δικτυακού τόπου του ΥΠΔ στο ενδοδίκτυο της ΕΚΤ, πριν από τη θέσπιση νέων πράξεων επεξεργασίας που αφορούν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα. Επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν υπαλλήλους πραγματοποιείται, μεταξύ άλλων, στις ενότητες ανθρώπινου δυναμικού του ISIS. Η ειδοποίηση στον υπεύθυνο προστασίας δεδομένων εστάλη τον Σεπτέμβριο του 2008, παρότι το σύστημα ISIS είχε τεθεί σε λειτουργία από τον Ιανουάριο του 2008.

54. Στην ενότητα ανθρώπινου δυναμικού του συστήματος ISIS, σε κάθε υπάλληλο έχουν ανατεθεί συγκεκριμένοι ρόλοι. Ο ανώτερος εμπειρογνώμονας σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού για το πρόγραμμα ISIS εξουσιοδοτήθηκε να εγκρίνει τα προφίλ ρόλων.

55. Ελήφθη κατάλογος όλων των υπαλλήλων με προφίλ «read all» (δικαίωμα ανάγνωσης όλων των δεδομένων) στο ISIS σε σχέση με τα δεδομένα ανθρώπινου δυναμικού, προκειμένου να αξιολογηθεί κατά πόσον το συγκεκριμένο προφίλ αποδόθηκε μόνον σε κατάλληλους υπαλλήλους. Σε τρεις περιπτώσεις ανατέθηκαν ρόλοι «read human resources» (ανάγνωσης δεδομένων ανθρώπινου δυναμικού) σε εξωτερικούς υπαλλήλους (προσωρινά απασχολούμενοι υπάλληλοι και σύμβουλος) και σε άλλες τρεις περιπτώσεις σε υπαλλήλους με βραχυπρόθεσμη σύμβαση. Παρότι οι έξι αυτοί υπάλληλοι αποτελούν αναπόσπαστο μέρος των διάφορων ομάδων ανθρώπινου δυναμικού, η

παροχή πρόσβασης σε εξωτερικό προσωπικό και σε υπάλληλους με βραχυπρόθεσμη σύμβαση αυξάνει τον κίνδυνο μη διατήρησης της εμπιστευτικότητας ευαίσθητων δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Σε τέσσερις περιπτώσεις, υπάλληλοι οι οποίοι είχαν αποχωρήσει από την ΕΚΤ διατηρούσαν τα δικαιώματα πρόσβασης στο ISIS που τους είχαν εκχωρηθεί.

Ανάγκες ενημέρωσης

Πληροφόρηση της διοίκησης

56. «Οι υπάλληλοι είναι το κεφάλαιο του οργανισμού και η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού θα παραμείνει βασικό μέλημα της Εκτελεστικής Επιτροπής»¹⁷. Τα συστήματα πληροφοριών ανθρώπινου δυναμικού πρέπει να αποτελούν αξιόπιστο εργαλείο για την παραγωγή εκθέσεων που βοηθούν τη διοίκηση στον στρατηγικό και τακτικό σχεδιασμό, καθώς και στην επιχειρησιακή λήψη αποφάσεων. Η υποβολή εκθέσεων για θέματα διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού πρέπει να πραγματοποιείται τακτικά και εμπρόθεσμα. Οι πληροφορίες που υποβάλλονται με τις εκθέσεις πρέπει να είναι πλήρεις και ορθές.

57. Η θέσπιση του ISIS βελτίωσε σημαντικά τη ροή πληροφοριών στην ΕΚΤ, καθώς τόσο η διοίκηση όσο και το προσωπικό μπορούν να συμβουλευούνται δεδομένα που αφορούν το ανθρώπινο δυναμικό σε ένα ενιαίο σύστημα ανά πάσα στιγμή. Με τη βελτίωση αυτή αντιμετωπίζονται οι αδυναμίες που είχε εντοπίσει το Ελεγκτικό Συνέδριο κατά τον έλεγχό του το 2004 όσον αφορά τη μη αυτόματη επικύρωση δεδομένων ανθρώπινου δυναμικού.

58. Σύμφωνα με την αποκεντρωμένη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού που θεσπίστηκε στην ΕΚΤ, κύριοι υπεύθυνοι για την παρακολούθηση των θεμάτων που σχετίζονται με το ανθρώπινο δυναμικό στην υπηρεσιακή

¹⁷ Επιστολή του Προέδρου για το 2008.

τους μονάδα είναι οι προϊστάμενοι των υπηρεσιακών μονάδων. Κρίνοντας από τα σχόλια και τις παρατηρήσεις των εκπροσώπων των υπηρεσιακών μονάδων, υπάρχει επάρκεια διαθέσιμων πληροφοριών για την τρέχουσα διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού, και τα δεδομένα του ISIS είναι κατάλληλης ποιότητας. Ωστόσο, οι προσλήψεις και η αποκεντρωμένη επιμόρφωση εξακολουθούν να αποτελούν αντικείμενο διαχείρισης εκτός του συστήματος ISIS. Στο ISIS διατίθενται επίσης τυποποιημένες εκθέσεις. Επιπλέον, οι εκθέσεις υπηρεσιακών πληροφοριών επιτρέπουν την κατάρτιση εκθέσεων σχετικά με τις υπηρεσιακές διαδικασίες και τα αποτελέσματά τους, καθώς και την ανάλυση και ερμηνεία των δεδομένων.

59. Το σύστημα επίσημης υποβολής εκθέσεων στην Εκτελεστική Επιτροπή για θέματα διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού δεν έχει αλλάξει μετά τον έλεγχο του Ελεγκτικού Συνεδρίου το 2004. Υποβάλλεται εκτενής ετήσια έκθεση σχετικά με τις προσλήψεις και την κινητικότητα του προσωπικού στην Εκτελεστική Επιτροπή και στην ανώτερη διοίκηση (παρότι ο αριθμός των προσλήψεων μειώθηκε σημαντικά), ενώ η εφαρμογή άλλων πολιτικών δεν παρακολουθείται στον ίδιο βαθμό μέσω επίσημης υποβολής εκθέσεων.

60. Παρουσίαση σχετικά με το θέμα της αναρρωτικής άδειας στην ΕΚΤ πραγματοποιήθηκε στην ανώτερη διοίκηση τον Απρίλιο του 2008 (για τα έτη 2006 και 2007), ενώ παρουσίαση σχετικά με την αναρρωτική άδεια πραγματοποιήθηκε εσωτερικά στη DG-H για το 2008. Οι αναρρωτικές άδειες του προσωπικού αυξήθηκαν στο διάστημα από το 2006 έως το 2008. Στις βασικές εξελίξεις από το 2007 έως το 2008 περιλαμβάνονται η αύξηση κατά 13,3 % του συνολικού αριθμού ημερών εργασίας που χάθηκαν εξαιτίας αναρρωτικής άδειας και η αύξηση κατά 37 % των ημερών που χάθηκαν εξαιτίας μακροχρόνιας αναρρωτικής άδειας. Το 2009, ο συνολικός αριθμός ημερών εργασίας που χάθηκαν εξαιτίας αναρρωτικής άδειας μειώθηκε κατά 9,9 %, και ο αριθμός των ημερών εργασίας που χάθηκαν εξαιτίας μακροχρόνιας αναρρωτικής άδειας μειώθηκε κατά 42,3 %. Δεν υποβλήθηκε καμία επίσημη έκθεση στην

Εκτελεστική Επιτροπή σχετικά με τα στατιστικά στοιχεία για τις αναρρωτικές άδειες.

61. Τα τελευταία χρόνια, η ΕΚΤ εφάρμοσε πολιτικές στρατηγικής σημασίας για τον οργανισμό, όπως πολιτική για την πολυμορφία και σειρά μέτρων για την αντιστάθμιση της «δημογραφικής πρόκλησης». Παρότι το 2007, εκπονήθηκε και υποβλήθηκε στην Εκτελεστική Επιτροπή έκθεση παρακολούθησης σχετικά με την πολυμορφία όσον αφορά τους υπαλλήλους της ΕΚΤ, δεν προβλέπεται τακτική επίσημη υποβολή εκθέσεων για την παρακολούθηση της εφαρμογής των εν λόγω πολιτικών και των ζητημάτων που απορρέουν από αυτές. Ομοίως, για την πλειονότητα των πολιτικών που εφαρμόζονται στη DG-H δεν υποβάλλονται επίσημα ή τακτικά εκθέσεις στην Εκτελεστική Επιτροπή. Παρ' όλα αυτά, σημειώθηκε ότι συστάθηκε επιτροπή διευθυντικών στελεχών για τη συζήτηση, μεταξύ άλλων, θεμάτων που αφορούν το ανθρώπινο δυναμικό.

Γενική πληροφόρηση του προσωπικού

62. Η διαθεσιμότητα και η δυνατότητα πρόσβασης στις πληροφορίες έχουν ιδιαίτερη σημασία για τη διασφάλιση της διαφάνειας και της συνέπειας στους κανόνες που εφαρμόζονται στο προσωπικό. Για τον λόγο αυτό, όλες οι πληροφορίες που αφορούν τους κανόνες και τις πολιτικές για το ανθρώπινο δυναμικό πρέπει να είναι διαθέσιμες και εύκολα προσβάσιμες από το σύνολο των υπαλλήλων της ΕΚΤ.

63. Η κυριότερη και περιεκτικότερη πηγή πληροφοριών για το προσωπικό είναι το ενδοδίκτυο της ΕΚΤ. Η σελίδα του ενδοδικτύου «around my job» περιέχει όλους τους βασικούς κανόνες που αφορούν το προσωπικό, τις πολιτικές και τις κατευθυντήριες γραμμές για το ανθρώπινο δυναμικό, καθώς και συνδέσμους που παραπέμπουν σε σχετική τεκμηρίωση. Ειδήσεις και ενημερώσεις για το ανθρώπινο δυναμικό δημοσιεύονται επίσης στη σελίδα αυτή.

64. Η DG-H δημοσίευσε επίσης στο ενδοδίκτυο επιχειρησιακές κατευθυντήριες γραμμές, στις οποίες αναλύεται περαιτέρω με ποιον τρόπο ερμηνεύονται και εφαρμόζονται από τη DG-H οι κανόνες για θέματα προσωπικού. Αυτό έγινε με σκοπό την αύξηση της διαφάνειας σε ολόκληρο τον οργανισμό και την αποσαφήνιση των διαδικασιών που αφορούν το ανθρώπινο δυναμικό. Οι επιχειρησιακές κατευθυντήριες γραμμές παρατίθενται σε «πλαίσια πληροφοριών» συνοδευόμενες από σχετικές παρατηρήσεις στον κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης.

65. Το 2007 τέθηκε σε ισχύ το εγχειρίδιο υπηρεσιακής πρακτικής (Business Practice Handbook, BPH), το οποίο ενσωματώνει ορισμένους οργανωτικούς κανόνες (διοικητικές εγκύκλιοι) που είναι δεσμευτικοί για τους υπαλλήλους της ΕΚΤ. Πληροφορίες σχετικά με συστάσεις δεοντολογίας, όρους απασχόλησης, κανόνες υπηρεσιακής κατάστασης (όπως κανόνες για αποσπάσεις, προαγωγές, προσλήψεις κ.λπ.) δεν έχουν ενσωματωθεί ακόμη σε ένα εγχειρίδιο προσωπικού το οποίο να συμπληρώνει το BPH.

66. Η εσωτερική έρευνα ικανοποίησης πελατών του 2008 έδειξε ότι οι ερωτηθέντες γνωρίζουν γενικά πού μπορούν να βρουν πληροφορίες σχετικά με το ανθρώπινο δυναμικό στο ενδοδίκτυο, καθώς και ότι οι περισσότεροι θεωρούν συναφείς τις ειδήσεις που αφορούν το ανθρώπινο δυναμικό στο ενδοδίκτυο ενώ περίπου το 40 % τις αξιολογεί ως σαφείς και περιεκτικές.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ

Θέσπισε η ΕΚΤ ολοκληρωμένους όρους και κανόνες απασχόλησης των υπαλλήλων της;

67. Η ΕΚΤ θέσπισε ολοκληρωμένους κανόνες απασχόλησης των υπαλλήλων της, οι οποίοι καλύπτουν λεπτομερώς όλες τις βασικές πτυχές του ανθρώπινου δυναμικού. Η Τράπεζα προέβη σε περιοδικές αξιολογήσεις συγκεκριμένων πτυχών των όρων απασχόλησης που

εφαρμόζει, προκειμένου να διαπιστώσει εάν είναι συγκρίσιμες με εκείνες των θεσμικών οργάνων της ΕΕ και άλλων συγκρίσιμων χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων.

Θέσπισε και εφάρμοσε η ΕΚΤ διαφανείς κανόνες και διαδικασίες επιλογής προσωπικού;

68. Η ΕΚΤ θέσπισε ένα σύνολο πλήρων και σαφών κανόνων και διαδικασιών επιλογής προσωπικού, οι οποίοι καλύπτουν όλα τα βασικά στάδια της διαδικασίας. Όσον αφορά τις εκστρατείες προσλήψεων:

- (i) οι διαδικασίες επιλογής πραγματοποιήθηκαν εμπρόθεσμα,
- (ii) παρά τις προσπάθειες της ΕΚΤ για την ενθάρρυνση της κινητικότητας, οι προκηρύξεις κενών θέσεων δεν σχεδιάστηκαν έτσι, ώστε να εντοπισθούν υποψήφιοι με προφίλ τα οποία να μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε διάφορες υπηρεσιακές μονάδες και
- (iii) οι αποφάσεις που ελήφθησαν στα διάφορα στάδια της διαδικασίας δεν ήταν πάντοτε επαρκώς τεκμηριωμένες, με αποτέλεσμα να είναι δύσκολο να εντοπιστεί η βάση στην οποία στηρίχθηκε η κατάρτιση του καταλόγου προεπιλεγέντων υποψηφίων και η κατάταξη των υποψηφίων ύστερα από την συγκριτική αξιολόγησή τους.

Σύσταση

1. Η ΕΚΤ πρέπει να βελτιώσει περαιτέρω την τεκμηρίωση των αποφάσεων που λαμβάνονται για την επιλογή υποψηφίων κατά τις διαδικασίες πρόσληψης, συμπεριλαμβανομένης της καταγραφής των αποτελεσμάτων από τους ελέγχους των συστάσεων που διενεργούνται κατά τις διαδικασίες επιλογής.

Ήταν κατάλληλες οι πολιτικές και οι διαδικασίες της ΕΚΤ για την αξιολόγηση των επιδόσεων, την εξέλιξη της σταδιοδρομίας και την επιμόρφωση του προσωπικού;

69. Η ΕΚΤ δημοσίευσε σαφείς κατευθυντήριες γραμμές οι οποίες καλύπτουν όλες τις πτυχές του συστήματος αξιολόγησης των επιδόσεων των υπαλλήλων της. Το σύστημα αξιολόγησης των υπαλλήλων καθορίζει με σαφήνεια τους ρόλους και προσδιορίζει επακριβώς τι αναμένεται τόσο από τους αξιολογητές όσο και από τους αξιολογούμενους. Ωστόσο:

- (i) παρότι οι αξιολογήσεις του 2009 διενεργήθηκαν, γενικά, σύμφωνα με τις «Οδηγίες αξιολόγησης της ΕΚΤ», πολλές εξ αυτών δεν ολοκληρώθηκαν εντός της καθορισθείσας προθεσμίας,
- (ii) η ποιότητα των αξιολογήσεων παρουσίαζε διακυμάνσεις,
- (iii) δεν προσδιορίζονταν συγκεκριμένοι τομείς βελτίωσης και
- (iv) δεν αναφέρονταν συγκεκριμένες ανάγκες επιμόρφωσης.

70. Συνολικά, η ΕΚΤ ανέπτυξε επαρκείς πολιτικές και διαδικασίες σχετικά με την εξέλιξη της σταδιοδρομίας. Παρ' όλα αυτά, ο συνδυασμός της ουδετερότητας όσον αφορά τους απασχολούμενους, οι θέσεις των οποίων προβλέπονται στον πίνακα προσωπικού, με τη δημογραφική πρόκληση που αντιμετωπίζει η ΕΚΤ συνιστά σημαντικό περιορισμό στην επαγγελματική ανέλιξη του προσωπικού. Παρότι οι αποφάσεις σχετικά με την ανταμοιβή των επιδόσεων των υπαλλήλων είναι γενικά καλά τεκμηριωμένες, δεν ισχύει το ίδιο για τις συγκεκριμένες αποφάσεις που αφορούν την ετήσια επισκόπηση μισθών και δώρων.

Σύσταση

2. Τα έντυπα αξιολόγησης των υπαλλήλων πρέπει να συμπληρώνονται εντός των καθορισμένων προθεσμιών και η ποιότητά τους πρέπει να

βελτιωθεί θέτοντας στόχους SMART¹⁸ και συνδέοντας την επαγγελματική ανέλιξη με συγκεκριμένες ανάγκες επιμόρφωσης.

Χρησιμοποίησε η ΕΚΤ εργαλεία για να διαχειρισθεί τις δραστηριότητές της όσον αφορά το ανθρώπινο δυναμικό και να ανταποκριθεί στις ανάγκες πληροφόρησης τόσο της διοίκησης όσο και του προσωπικού;

71. Παρότι τα μέρη του συστήματος λογισμικού ISIS που αφορούν το ανθρώπινο δυναμικό έχουν τεθεί σε λειτουργία από το 2008, η κυριότητα του συστήματος δεν έχει ανατεθεί σε συγκεκριμένη διεύθυνση και δεν έχει υπογραφεί συμφωνία επιπέδου υπηρεσιών.

72. Η διαθεσιμότητα και η δυνατότητα πρόσβασης σε αξιόπιστες πληροφορίες σχετικά με ζητήματα που αφορούν το ανθρώπινο δυναμικό, τόσο για τη διοίκηση όσο και για το προσωπικό, βελτιώθηκε μετά τον έλεγχο του Ελεγκτικού Συνεδρίου του 2004. Παρ' όλα αυτά, το σύστημα επίσημης υποβολής εκθέσεων στην Εκτελεστική Επιτροπή δεν έχει αλλάξει έκτοτε.

Σύσταση

3. Πρέπει να διενεργηθεί αξιολόγηση των στοιχείων ανθρώπινου δυναμικού του συστήματος λογισμικού ISIS προκειμένου να εξακριβωθεί εάν το σύστημα ανταποκρίνεται στους αρχικούς στόχους του και εάν έχουν θεσπισθεί επαρκείς έλεγχοι.

¹⁸ Συγκεκριμένοι, μετρήσιμοι, επιτεύξιμοι, ρεαλιστικοί και χρονικά προσδιορισμένοι στόχοι.

Η παρούσα έκθεση εγκρίθηκε από το Τμήμα IV, του οποίου προεδρεύει ο κύριος Igors LUDBORŽS, Μέλος του Ελεγκτικού Συνεδρίου, στο Λουξεμβούργο, κατά τη συνεδρίασή του της 23ης Νοεμβρίου 2010.

Για το Ελεγκτικό Συνέδριο

Vítor Manuel da SILVA CALDEIRA
Πρόεδρος

ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ

Η Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα (ΕΚΤ) χαιρετίζει την έκθεση του Ευρωπαϊκού Ελεγκτικού Συνεδρίου για το οικονομικό έτος 2009 και ευχαριστεί το Ελεγκτικό Συνέδριο για τις παρατηρήσεις και τις συστάσεις του για βελτιώσεις.

Ακολουθούν τα σχόλια της ΕΚΤ σε σχέση με συγκεκριμένα σημεία της έκθεσης καθώς και με τις τρεις συστάσεις.

Σημείο 13:

Κάθε διαδικασία πρόσληψης καταχωρίζεται ξεχωριστά στο σύστημα τεκμηρίωσης, το οποίο υποστηρίζεται από αυτοματοποιημένη ροή εργασιών και υποδείγματα, ούτως ώστε να διασφαλίζεται συνέπεια και αποδοτικότητα σε όλα τα στάδια της διαδικασίας πρόσληψης.

Σημείο 19:

Η διαδικασία προσλήψεων της ΕΚΤ υποστηρίζεται από ένα πλαίσιο ικανοτήτων, το οποίο περιλαμβάνει αφενός τεχνικές (δηλ. σχετικές με τη φύση της εργασίας και γενικότερες) ικανότητες και αφετέρου ικανότητες συνδεόμενες με τη συμπεριφορά. Το πλαίσιο αυτό συμβάλλει στη διασφάλιση της ισορροπίας ανάμεσα στις ανάγκες κάθε υπηρεσιακής μονάδας για ειδικές τεχνικές ικανότητες, ούτως ώστε να εκπληρώνονται οι λειτουργικές της απαιτήσεις, και στην ανάγκη της ΕΚΤ για διαλειτουργικές ικανότητες (γενικές τεχνικές ικανότητες και ικανότητες συνδεόμενες με τη συμπεριφορά) που προάγουν την κινητικότητα.

Σύμφωνα με τα πορίσματα του Ελεγκτικού Συνεδρίου, τα τελευταία έτη στις προκηρύξεις της ΕΚΤ για την πλήρωση θέσεων εργασίας δίνεται ολοένα μεγαλύτερη έμφαση στις γενικές τεχνικές ικανότητες και τις ικανότητες που συνδέονται με τη συμπεριφορά. Αναλόγως αξιολογείται και το επίπεδο των υποψηφίων ως προς τις εν λόγω ικανότητες.

Σημείο 23:

Η ΕΚΤ έχει επιλέξει να δίνει μεγαλύτερη έμφαση στην ποιοτική αξιολόγηση των υποψηφίων, τόσο σε μεμονωμένη όσο και σε συγκριτική βάση. Αντί να επικεντρώνει τη διαδικασία επιλογής στην απόδοση βαθμολογιών, η ΕΚΤ ενθαρρύνει την υιοθέτηση διαδικασίας κατά την οποία η επιτροπή επιλογής χρησιμοποιεί τα υποδείγματα βαθμολόγησης ως εργαλείο για την περαιτέρω συζήτηση εντός της επιτροπής και, επομένως, για την επίτευξη μιας καλύτερα αιτιολογημένης συνολικής αξιολόγησης.

Σημείο 24:

Οι έλεγχοι συστάσεων διενεργούνται ολοένα πιο τακτικά στην ΕΚΤ. Στις περισσότερες περιπτώσεις, ελέγχονται οι συστάσεις του υποψηφίου ή των υποψηφίων με την καλύτερη βαθμολογία. Εφόσον επιβεβαιώνεται η αξιολόγηση της επιτροπής επιλογής, δεν κρίνεται αναγκαία η περαιτέρω συζήτηση εντός της επιτροπής. Αν οι συστάσεις εξυπηρετούν τη βαθμολογική κατάταξη των υποψηφίων, τότε φυσικά διεξάγεται συζήτηση στους κόλπους της επιτροπής επιλογής. Εν πάση περιπτώσει, όλα τα μέλη της επιτροπής

επιλογής συμμετέχουν στην οριστικοποίηση του υπομνήματος πρόσληψης και μπορούν να υποβάλουν τις παρατηρήσεις τους για οποιοδήποτε θέμα.

Σημείο 28γ:

Η ΕΚΤ δίνει μεγάλη σημασία στις αξίες και, μέσω των κατευθυντήριων γραμμών σχετικά με την αξιολόγηση, επεξηγεί την εφαρμογή τους στα μέλη του προσωπικού και τα διευθυντικά στελέχη. Οι αξιολογητές ενθαρρύνονται να περιγράφουν πώς οι αξιολογούμενοι ανταποκρίθηκαν στις αξίες της ΕΚΤ στα πλαίσια της καθημερινής τους εργασίας στη διάρκεια του έτους, δίνοντας έμφαση σε συγκεκριμένες συμπεριφορές. Έτσι, οι αξίες μετουσιώνονται σε πολύτιμες πληροφορίες για την εξέλιξη του προσωπικού.

Σημεία 37γ και 37δ:

Η ΕΚΤ λαμβάνει μεν υπόψη τις παρατηρήσεις του Συνεδρίου, αλλά επιθυμεί να δηλώσει ότι σκοπίμως έχει επιλέξει να μην συνδέει μηχανιστικά την ετήσια αξιολόγηση με την ετήσια επισκόπηση του μισθού και των δώρων (ASBR) και, συνεπώς, να εφαρμόζει διαφορετικές παραμέτρους για τις δύο διαδικασίες. Σκοπός της αξιολόγησης, η οποία λειτουργεί και ως εργαλείο επαγγελματικής εξέλιξης, είναι να αξιολογείται αφενός η ικανότητα και η απόδοση κάθε υπαλλήλου σε σχέση με τους καθορισμένους στόχους και αφετέρου η συμπεριφορά του εν λόγω υπαλλήλου κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του. Αυτό σημαίνει ότι, εκ φύσεως, η ετήσια αξιολόγηση αφορά κάθε υπάλληλο ξεχωριστά, δηλαδή δεν συμπεριλαμβάνει σύγκριση μεταξύ δύο ή περισσότερων ατόμων. Αντιθέτως, η ASBR αποτελεί μια διαδικασία σύγκρισης, όπου αξιολογείται το μέγεθος της συνεισφοράς ενός υπαλλήλου στην εκτέλεση των καθηκόντων της ΕΚΤ σε σχέση με την αντίστοιχη συνεισφορά άλλων υπαλλήλων της ίδιας υπηρεσιακής μονάδας. Το αποτέλεσμα αυτής της συγκριτικής αξιολόγησης καταγράφεται με σκοπό την πρακτική εφαρμογή του, επαληθεύεται για λόγους συνέπειας και κοινοποιείται και επεξηγείται από τον προϊστάμενο σε κάθε υπάλληλο.

Σημείο 42:

Η ΕΚΤ επιθυμεί να διευκρινίσει ότι το ισχύον σύστημα ηλεκτρονικών προσλήψεων θα καταργηθεί σταδιακά, από τη στιγμή που θα καταστεί λειτουργική η ενότητα ηλεκτρονικών προσλήψεων στο ISIS (πράγμα που αναμένεται εντός του 2011 το νωρίτερο).

Σημεία 44 και 51:

Η ΕΚΤ επιθυμεί να σημειωθεί ότι, από τη στιγμή που ολοκληρώθηκε το έργο στα μέσα του 2010, αναπτύχθηκε συμφωνία επιπέδου υπηρεσιών η οποία αναμένεται να οριστικοποιηθεί έως το τέλος του 2010. Από την ολοκλήρωση του έργου και μετά, ακολουθούνται οι τυπικές διαδικασίες διαχείρισης αλλαγών για τη λειτουργική φάση συστήματος.

Σημείο 48:

Σύμφωνα με το πλαίσιο διαχείρισης κινδύνων της ΕΚΤ, κανένας από τους κινδύνους που είχαν εντοπιστεί στην αξιολόγηση της ασφάλειας προ της παραγωγής δεν ήταν υψηλός: ο ένας ήταν μέτριος και ο άλλος χαμηλός. Όπως ορίζεται στις πολιτικές της ΕΚΤ σχετικά με τους λειτουργικούς κινδύνους, μόνο ο μέτριος

κίνδυνος τυγχάνει αντιμετώπισης. Ωστόσο, η ΕΚΤ σκοπεύει να επανεκτιμήσει τον αντίκτυπο των δύο αυτών κινδύνων.

Σημείο 55:

Σε σχέση με την τελευταία πρόταση αυτού του σημείου, η ΕΚΤ επιθυμεί να ενημερώσει ότι, στις περιπτώσεις που εντοπίστηκαν, τα εν λόγω άτομα δεν είχαν πλέον δικαίωμα πρόσβασης στις κτιριακές εγκαταστάσεις και, σημαντικότερα, σε όλα τα πληροφοριακά συστήματα, από τη στιγμή που αποχώρησαν από την ΕΚΤ. Εν τω μεταξύ, έχει δημιουργηθεί μια αυτοματοποιημένη ροή εργασιών στο πλαίσιο της οποίας, μεταξύ άλλων, απενεργοποιείται ο ρόλος πρώην υπαλλήλων στο ISIS (και συνεπώς εμποδίζεται η πρόσβαση σε οποιαδήποτε δραστηριότητα στο ISIS). Η ΕΚΤ επιθυμεί να σημειωθεί ότι οι εξωτερικοί υπάλληλοι υποχρεούνται και αυτοί να υπογράφουν τις διατάξεις περί εμπιστευτικότητας που εφαρμόζονται στην ΕΚΤ.

Σημείο 71:

Η ΕΚΤ επιθυμεί να διευκρινίσει (όπως αναφέρει το Ελεγκτικό Συνέδριο στο σημείο 44) ότι, αν και το σύστημα ISIS είχε καταστεί λειτουργικό, προσωρινά η κυριότητά του είχε αποδοθεί συλλογικά στην ομάδα διαχείρισης έργου ISIS. Στην ομάδα αυτή συμμετείχαν ανώτερα διοικητικά στελέχη από όλους τους ενδιαφερόμενους τομείς. Μετά την ολοκλήρωση του έργου, η κυριότητα των επιμέρους λειτουργικών διαδικασιών κατανεμήθηκε σε μεμονωμένες υπηρεσιακές μονάδες.

Σημείο 72:

Η ΕΚΤ λαμβάνει υπόψη την παρατήρηση του Ελεγκτικού Συνεδρίου και ενημερώνει ότι, ήδη το 2010, η τακτική υποβολή εκθέσεων προς την Εκτελεστική Επιτροπή διευρύνθηκε περαιτέρω με την κατάρτιση περιεκτικής έκθεσης (βάσει στοιχείων για το 2009), η οποία καλύπτει όλο το φάσμα των δραστηριοτήτων που αφορούν το ανθρώπινο δυναμικό, όπως προσλήψεις, επιμόρφωση, κινητικότητα, μισθοί και επιδόματα, ωράριο εργασίας και άδειες, συχνές απουσίες από την εργασία, κοινωνική ένταξη των υπαλλήλων και των οικογενειών τους και παραιτήσεις/συνταξιοδοτήσεις προσωπικού. Επιπλέον, υποβλήθηκαν στην Επιτροπή Διαχείρισης της ΕΚΤ λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τη διαχείριση των απουσιών. Και οι δύο αυτές αναφορές θα συνεχίσουν να καταρτίζονται σε τακτική βάση στο μέλλον.

Σύσταση 1:

Η ΕΚΤ αποδέχεται τη σύσταση. Όσον αφορά τα θέματα τεκμηρίωσης, η ΕΚΤ σημειώνει ότι, πέραν των στοιχείων που εφαρμόζονται, ένα ολοκληρωμένο εγχειρίδιο προσλήψεων πρόκειται να οριστικοποιηθεί και να δημοσιευθεί πριν από το τέλος του 2011. Σε σχέση με την καταγραφή του αποτελέσματος των ελέγχων συστάσεων που διενεργούνται κατά τη διαδικασία επιλογής, στόχος της ΕΚΤ είναι τα αποτελέσματα αυτά να αντανakλώνται συστηματικά στα υπομνήματα πρόσληψης. Το εγχειρίδιο προσλήψεων θα δώσει μεγαλύτερη έμφαση σε αυτή την παράμετρο.

Σύσταση 2:

Η ΕΚΤ λαμβάνει υπόψη τα τρία στοιχεία που περιλαμβάνει η σύσταση σχετικά με την αξιολόγηση της επίδοσης του προσωπικού, την εξέλιξη της σταδιοδρομίας και τις πολιτικές επιμόρφωσης και υποβάλλει τις ακόλουθες παρατηρήσεις: όσον αφορά την ταχύτητα συμπλήρωσης των εντύπων αξιολόγησης, η ΕΚΤ σημειώνει ότι, για τον επόμενο κύκλο αξιολογήσεων, το χρονοδιάγραμμα της διαδικασίας αξιολόγησης έχει κοινοποιηθεί ρητώς, ιδίως όσον αφορά το χρονικό περιθώριο για την οριστικοποίηση των εντύπων. Επίσης, έχουν ενισχυθεί οι δραστηριότητες ευαισθητοποίησης και έχει δημιουργηθεί ένα σημείο επικοινωνίας για τεχνικά θέματα. Επιπλέον, όσον αφορά τη δεύτερη και την τρίτη πτυχή της σύστασης, θα διοργανωθούν ειδικά σεμινάρια κατάρτισης και ενημέρωσης για αξιολογητές και αξιολογούμενους, τα οποία θα περιλαμβάνουν συγκεκριμένες ενότητες αφιερωμένες στον καθορισμό στόχων SMART¹ και στον τρόπο με τον οποίο μπορεί να συσχετιστεί η αξιολόγηση μεμονωμένων προφίλ ικανοτήτων με τις ανάγκες επιμόρφωσης και με συγκεκριμένες προτάσεις για δραστηριότητες επιμόρφωσης. Όσον αφορά το τελευταίο σκέλος της σύστασης, η ΕΚΤ ενημερώνει ότι, στο πλαίσιο της προσέγγισης που ακολουθεί, η ολοκλήρωση ενός προγράμματος επιμόρφωσης δεν συνδέεται άμεσα με την εξέλιξη της σταδιοδρομίας. Ωστόσο, η επιτυχής ολοκλήρωση συναφούς με το αντικείμενο εργασίας επιμόρφωσης σαφώς αναγνωρίζεται ως μέσο διευκόλυνσης της επαγγελματικής εξέλιξης. Η υλοποίηση της σύστασης ξεκίνησε με τις αξιολογήσεις του 2010 και θα ολοκληρωθεί κατά τον επόμενο κύκλο αξιολογήσεων στο τέλος του 2011.

Σύσταση 3:

Η ΕΚΤ αποδέχεται τη σύσταση και επιθυμεί να δηλώσει εκ νέου ότι, σύμφωνα με την έκθεση ολοκλήρωσης έργου, τα οφέλη θα αποτιμηθούν πριν από το τέλος του 2011.

¹ Συγκεκριμένοι, μετρήσιμοι, επιτεύξιμοι, ρεαλιστικοί και χρονικά προσδιορισμένοι στόχοι.