



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Παναγή Τσαλδάρη 9-11,
Αθήνα ΤΚ 10552 (1ος Ορ.)
Τηλ.: 211 411 4001-5
Fax: 211 40 300 20
Email: sylogos@sett.gr
URL: www.sett.gr

Αθήνα, 05/02/2026
ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ Νο 09

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ 2025

**Βαρύνουσα η σημασία της για την ανάπτυξη
και εξέλιξη του Προσωπικού
Όχι στις προκαθορισμένες βαθμολογίες
Ναι σε κανόνες, τεκμηρίωση και διαφάνεια**

Συναδέλφισσες, συνάδελφοι

Την περίοδο αυτή βρίσκεται σε εξέλιξη η ετήσια αξιολόγηση του Προσωπικού για το έτος 2025. Πρόκειται για μια διαδικασία που επηρεάζει άμεσα την επαγγελματική εξέλιξη, την αξιοποίηση, τις προοπτικές και συνολικά το εργασιακό περιβάλλον.

Ακριβώς γι' αυτό τον λόγο, η αξιολόγηση οφείλει να λειτουργεί με σαφείς κανόνες ορθής εταιρικής διακυβέρνησης, με αμεροληψία, συνέπεια και πλήρη τεκμηρίωση, ώστε να είναι αξιόπιστη και αποδεκτή στη συνείδηση όλων των συναδέλφων.

Η αξιολόγηση δεν μπορεί και δεν πρέπει να αντιμετωπίζεται ως «τυπική διαδικασία». Είναι ένας κρίσιμος μηχανισμός που οφείλει να υπηρετεί:

1. Την ανάπτυξη και την ουσιαστική αξιοποίηση των συναδέλφων.
2. Την ισότητα ευκαιριών και τη δίκαιη μεταχείριση.
3. Τη διαφάνεια και την αξιοπιστία των διαδικασιών.



Ως Σύλλογος, επισημαίνουμε με σαφήνεια ότι **δεν αποδεχόμαστε πρακτικές που υπονομεύουν την αξιοπιστία της διαδικασίας**, όπως:

- προκαθορισμένες βαθμολογίες ή «μοιρασμένα» αποτελέσματα, ανεξαρτήτως πραγματικών δεδομένων,
- βαθμολογίες τιμωρητικής λογικής, που δεν αποτυπώνουν την πραγματική εικόνα του/της αξιολογούμενου/ης και δεν ωφελούν ούτε το Προσωπικό ούτε την ίδια την Τράπεζα,
- διαδικασίες της «τελευταίας στιγμής» και μετατροπή της αξιολόγησης σε μια άνευ ουσίας «φάμπρικα βαθμολογιών», χωρίς διάλογο και χωρίς τεκμηρίωση.

Για να έχει ουσιαστικό νόημα η αξιολόγηση ως εργαλείο βελτίωσης και εξέλιξης, απαιτούνται ελάχιστες αλλά κρίσιμες, προδιαγραφές ποιότητας:

A. Κοινή κατανόηση της διαδικασίας

Όλοι οι εμπλεκόμενοι (αξιολογητές και αξιολογούμενοι) οφείλουν να έχουν σαφή εικόνα των βημάτων της διαδικασίας και να ακολουθούν πιστά τις οδηγίες. Μόνο έτσι αποφεύγονται «παράδοξα» που, δυστυχώς επαναλαμβάνονται κάθε χρόνο.

B. Υποχρεωτική τεκμηρίωση σε κρίσιμες αξιολογήσεις

Ιδίως σε χαμηλές ή οριακές βαθμολογίες, η τεκμηρίωση πρέπει να είναι:

- συγκεκριμένη και όχι γενικόλογη,
- συνδεδεμένη με πραγματικά περιστατικά,
- συνοδευόμενη από ρεαλιστικό και μετρήσιμο πλάνο βελτίωσης.

Γ. Σύνδεση με δίκαιο πλαίσιο εξέλιξης

Υπενθυμίζουμε ότι ένα σύστημα αξιολόγησης που δεν συνδέεται με δίκαιο και διαφανές πλαίσιο επιβράβευσης, προαγωγών και αξιοποίησης στελεχών, δεν δημιουργεί κίνητρα, δεν ενισχύει την απόδοση και δεν εξυπηρετεί ουσιαστικά καμία σύγχρονη επιχείρηση.

Συναδέλφισσες, συνάδελφοι

Αν διαπιστώσετε ένα ή περισσότερα από τα παρακάτω, **μην το αποδέχεστε ως «έτσι είναι το σύστημα»**:



- δεν σας εξηγείται επαρκώς το “γιατί” της βαθμολογίας,
- σας ζητείται να «κλείσει γρήγορα» η διαδικασία χωρίς ουσιαστική συζήτηση,
- η αξιολόγηση εμφανίζεται ως προειλημμένη απόφαση πριν προηγηθεί διάλογος,
- δεν καταγράφονται συγκεκριμένες ενέργειες βελτίωσης ή μετρήσιμα βήματα,
- σας ζητείται να αποδεχθείτε αποτέλεσμα χωρίς πρόσβαση σε στοιχεία που το τεκμηριώνουν.

Υπενθυμίζουμε ότι κάθε συνάδελφος που διαφωνεί με την αρχική αξιολόγηση έχει:

- δικαίωμα να ζητήσει επαναξιολόγηση **εντός τριών (3) ημερών** από τη στιγμή που θα λάβει γνώση,
- εφόσον δεν καλυφθεί, δικαίωμα **εντός πέντε (5) ημερών** να προσφύγει στο Υπηρεσιακό Συμβούλιο της Τράπεζας για οριστική απόφαση.

Επειδή οι προθεσμίες είναι ασφυκτικές, επικοινωνήστε άμεσα με τον Σύλλογο εάν:

- λάβετε χαμηλή ή πολύ χαμηλή αξιολόγηση,
- διαπιστώσετε έλλειψη τεκμηρίωσης,
- εντοπίζετε προχειρότητα ή απόπειρα «τυπικού κλεισίματος» της διαδικασίας.

Υπενθυμίζουμε επίσης ότι στο πενταμελές Υπηρεσιακό Συμβούλιο συμμετέχουν και δύο (2) μέλη του Συλλόγου μας.

Επαναφέρουμε τρεις συγκεκριμένες και απολύτως εφαρμόσιμες παρεμβάσεις, **τις οποίες απαιτούμε να υιοθετηθούν** στο σύστημα αξιολόγησης ΑΞΙΟΠΟΙΩ, καθώς ενισχύουν ουσιαστικά τη διαφάνεια και την αξιοπιστία της διαδικασίας:

1. Δημιουργία Επιτροπής παρακολούθησης της αξιολόγησης, με συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων.
2. Αυτόματη ένταξη σε διαδικασία επαναξιολόγησης για περιπτώσεις πολύ χαμηλών βαθμολογιών.
3. Δυνατότητα πρόσκλησης των αξιολογητών στο Υπηρεσιακό Συμβούλιο, ώστε να διασφαλίζεται πλήρης τεκμηρίωση.

Μήνυμα προς κάθε κατεύθυνση

Η διασφάλιση ίσης μεταχείρισης, ισότητας ευκαιριών, διαφάνειας και δικαιοσύνης αποτελεί ζήτημα



μέγιστης σημασίας. Απαιτούνται συγκεκριμένες ενέργειες που θα αποτρέπουν πρακτικές αυθαιρεσίας και θα ενισχύουν την αξιοπιστία των διαδικασιών στην Τράπεζα.

Η αξιολόγηση πρέπει να λειτουργεί ως μηχανισμός εξέλιξης και βελτίωσης και όχι ως εργαλείο «τακτοποίησης αριθμών». Όταν το πλαίσιο είναι δίκαιο και αξιόπιστο, κερδίζουν όλοι: οι εργαζόμενοι, οι ομάδες, και τελικά η ίδια η Τράπεζα.

ΓΙΑ ΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

Ο ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

ΧΑΡΑΛΑΜΠΟΣ ΔΡΙΒΑΣ

ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΜΠΛΑΝΑΣ

