

Επιτροπή Κοινοτήτων Ενδιαφέροντος

Πρακτικό 13^{ης} Τακτικής Συνεδρίασης (Παλαιοχώρι 30/6/2026)

Β' Τρίμηνο 2026

Βασικά στοιχεία:

Ημερομηνία / ώρα:	Τρίτη 30 Ιουνίου 2026, ώρα 17.00, διάρκεια ~3 ώρες
Τόπος:	Παλαιοχώρι, Γραφείο Ενημέρωσης Κοινού της Ελληνικός Χρυσός
Θέμα:	13η Τακτική Συνεδρίαση της Επιτροπής Κοινοτήτων Ενδιαφέροντος

Συμμετέχοντες:

	Όνομα	Ιδιότητα	Φύλλο	Εκλογή	Παρών	Σχόλια
A	Τοπική Κοινωνία					
1	Εκπρόσωπος Τ.Κ.	Στρατονίκη – Πρόεδρος Τ.Κ.	A	NAI	NAI	
2	Εκπρόσωπος Δ.Σ.	Αντιδήμαρχος Αριστοτέλη – Μέλος Δ.Σ.	A	NAI	NAI	
3	Εκπρόσωπος Τ.Κ.	Αρναία – Πρόεδρος Τ.Κ.	Θ	NAI	OXI	
4	Εκπρόσωπος Δ.Σ.	Μέλος Δ.Σ. – Πρόεδρος Επιτρ. Εκπαίδευσης Δήμου	Θ	NAI	NAI	
5	Εκπρόσωπος Τ.Κ.	Βαρβάρα – Πρόεδρος Τ.Κ.	A	NAI	OXI	
6	Εκπρόσωπος Δ.Σ.	Αντιδήμαρχος Αριστοτέλη – Μέλος Δ.Σ.	Θ	NAI	OXI	Εκπροσωπήθηκε από αντικαταστάτη
7	Εκπρόσωπος Δημάρχου	Ειδικός Σύμβουλος Δημάρχου	A	OXI	NAI	
8	Εκπρόσωπος Δ.Σ.	Πρόεδρος ΑΞΤΑΔΑ – Μέλος Δ.Σ.	Θ	NAI	OXI	Εκπροσωπήθηκε από αντικαταστάτη
9	Εκπρόσωπος Τ.Κ.	Νεοχώρι – Πρόεδρος Τ.Κ.	A	NAI	NAI	
10	Εκπρόσωπος Συλλόγου	Στανός, Σύλλογος «Ενσυναίσθηση»	Θ	NAI	NAI	
11	Εκπρόσωπος Τ.Κ.	Παλαιοχώρι – Πρόεδρος Τ.Κ.	A	NAI	NAI	
12	Εκπρόσωπος Δ.Σ.	Ψυχολόγος/Υπεύθυνη Προγράμματος "ΒΟΗΘΕΙΑ ΣΤΟ ΣΠΙΤΙ"	Θ	OXI	NAI	Αντικαταστάτρια μέλους
13	Εκπρόσωπος Δ.Σ.	Αντιπρόεδρος ΑΞΤΑΔΑ	A	OXI	NAI	Αντικαταστάτης μέλους
14	Εκπρόσωπος Τ.Κ.	Μεγάλη Παναγία – Πρόεδρος Τ.Κ.	A	NAI	NAI	
15	Εκπρόσωπος Τ.Κ.	Ολυμπιάδα – Πρόεδρος Τ.Κ.	A	NAI	OXI	
16	Εκπρόσωπος Τ.Κ.	Στρατώνι – Πρόεδρος Τ.Κ.	A	NAI	NAI	
17	Εκπρόσωπος Συλλόγου	Επαγγελματικός Σύλλογος Αρναίας	A	NAI	OXI	
18	Εκπρόσωπος Τ.Κ.	Στανός – Πρόεδρος Τ.Κ.	A	NAI	NAI	Έκτακτη συμμετοχή
19	Εκπρόσωπος Τ.Κ.	Στάγειρα – Πρόεδρος Τ.Κ.	A	NAI	OXI	
20	Εκπρόσωπος Συλλόγου	Παλαιοχώρι, Καλλιτεχνικός Λαογραφικός Χορευτικός Όμιλος «Αλέξης Ζορμπάς»	Θ	NAI	NAI	

B Ελληνικός Χρυσός						
1	Εκπρόσωπος τμήματος ΕΚΕ	Ελληνικός Χρυσός – Τμήμα ΕΚΕ	A	-	NAI	
2	Εκπρόσωπος τμήματος ΕΚΕ	Ελληνικός Χρυσός – Τμήμα ΕΚΕ	A	-	NAI	
3	Εκπρόσωπος τμήματος ΕΚΕ	Ελληνικός Χρυσός – Τμήμα ΕΚΕ	A	-	NAI	
4	Εκπρόσωπος τμήματος ΕΚΕ	Ελληνικός Χρυσός – Τμήμα ΕΚΕ	Θ	-	ΟΧΙ	
5	Εκπρόσωπος τμήματος ΗΡ	Ελληνικός Χρυσός – Τμήμα Ανθρ. Δυναμικού	Θ		NAI	Έκτακτη συμμετοχή
6	Εκπρόσωπος τμήματος ΗΡ	Ελληνικός Χρυσός – Τμήμα Ανθρ. Δυναμικού	Θ	-	NAI	Έκτακτη συμμετοχή
Γ Οργάνωση - Συντονισμός						
1	Εκπρόσωπος Sympraxis	Sympraxis	A	-	NAI	

Η εκλογή των αντιπροσώπων του Δημοτικού Συμβουλίου και των Προέδρων των τοπικών Κοινοτήτων προέκυψε από τις Αυτοδιοικητικές Εκλογές του Οκτωβρίου 2023.

Οι εκπρόσωποι των Συλλόγων αποτελούν μέλη του Δ.Σ του εκάστοτε συλλόγου και έχουν αναδειχθεί μετά από εσωτερική διαδικασία εκλογής.

(Εμφάνιση με αλφαβητική σειρά ανά κατηγορία)

- Από την Τοπική Κοινωνία ήταν παρόντα 13 από 17 μέλη.
- Από το Τμήμα ΕΚΕ της Ελληνικός Χρυσός ήταν παρόντα τα 3 από τα 4 τακτικά μέλη.
- Επιπλέον, συμμετείχαν έκτακτα 2 στελέχη της Εταιρείας και 1 στέλεχος της Sympraxis.

Γενικά σχόλια:

- Παρέστησαν ή εκπροσωπήθηκαν τα περισσότερα μέλη της Επιτροπής. Ποσοστό συμμετοχής εκπροσώπων της Τοπικής Κοινωνίας 76%.
- Σε αυτή την συνεδρίαση και για την επόμενη, σύμφωνα με την απόφαση της Επιτροπής από τον Δεκέμβριο 2025, συμμετέχουν και οι εκπρόσωποι του Επαγγελματικού Συλλόγου Αρναίας, του Καλλιτεχνικού Λαογραφικού Χορευτικού Ομίλου Παλαιοχωρίου «Αλέξης Ζορμπάς» και του Συλλόγου «Ενσυναίσθηση» από τον Στανό, ως εκπρόσωπος ευπαθών κοινωνικών ομάδων.
- Η συνεδρίαση έγινε σε πολύ καλό κλίμα, ήταν παραγωγική και η συμμετοχή των μελών ήταν ενεργή και εποικοδομητική.
- Η επόμενη συνεδρίαση προγραμματίζεται να υλοποιηθεί στις 2 Σεπτεμβρίου του 2026, με επίσκεψη στο εργοτάξιο των Σκουριών.
- Το υλικό που παρουσιάστηκε κατά την συνεδρίαση, κοινοποιείται στα μέλη της Επιτροπής.

Πρόγραμμα Συνεδρίασης:

1. Ενημέρωση σχετικά με την απασχόληση και τη σύνθεση του ανθρώπινου δυναμικού της Ελληνικός Χρυσός.
2. Παρουσίαση τάσεων και στοιχείων τοπικής απασχόλησης στην περιοχή του Δήμου Αριστοτέλη.
3. Ενημέρωση σχετικά με τις ανάγκες στελέχωσης και τις προοπτικές απασχόλησης των επόμενων ετών.
4. Συζήτηση σχετικά με την αξιοποίηση ανθρώπινου δυναμικού της περιοχής που απασχολείται σε συνεργαζόμενους εργολάβους και τις μελλοντικές προοπτικές απασχόλησης.
5. Ερωτήσεις και συζήτηση με τα μέλη της Επιτροπής.

Πρακτικό Συνεδρίασης:

Χαιρετισμοί, εισαγωγή

Εκπρόσωπος του τμήματος ΕΚΕ και Συνεργασίας με την Τοπική Κοινωνία καλωσόρισε τα μέλη της Επιτροπής Κοινοτήτων Ενδιαφέροντος.

Η θεματολογία της συγκεκριμένης συνεδρίασης αναφέρθηκε αποκλειστικά στις προσλήψεις προσωπικού από την Ελληνικός Χρυσός. Για αυτό το λόγο παραστάθηκε εκτάκτως η Διευθύντρια του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού για το έργο των Σκουριών, για να παρουσιάσει τα σχετικά στοιχεία και να απαντήσει σε ερωτήσεις των μελών της Επιτροπής. Επίσης, παραστάθηκε εκτάκτως στέλεχος του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού, υπεύθυνο για τις προσλήψεις προσωπικού.

Τέλος, τα μέλη της Επιτροπής ενημερώθηκαν ότι η επόμενη συνεδρίαση έχει προγραμματιστεί για τις 2 Σεπτεμβρίου 2026, η οποία θα περιλαμβάνει επίσκεψη στο εργοτάξιο των Σκουριών, όπου θα γίνει ξενάγηση και παρουσίαση της εξέλιξης του έργου.

Τα μέλη της Επιτροπής ενημερώθηκαν για τις συναντήσεις που πραγματοποιήθηκαν από εκπροσώπους του Τμήματος Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης της Ελληνικός Χρυσός με εκλεγμένους εκπροσώπους της δημοτικής αντιπολίτευσης του Δήμου Αριστοτέλη, καθώς και με τον Σύλλογο Επαγγελματιών Ιερισσού. Κατά τη διάρκεια των συναντήσεων παρουσιάστηκαν βασικά στοιχεία σχετικά με τη λειτουργία της εταιρείας, το Πρόγραμμα Κοινοτικών Επενδύσεων, ο Μηχανισμός Αναφορών και Παραπόνων, καθώς και ο ρόλος και η λειτουργία της Επιτροπής Κοινοτήτων Ενδιαφέροντος.

Στο πλαίσιο αυτό, οι συμμετέχοντες προσκλήθηκαν να εξετάσουν τη δυνατότητα συμμετοχής τους στην Επιτροπή, μέσω ορισμού εκπροσώπου. Οι εκπρόσωποι της δημοτικής αντιπολίτευσης ανέφεραν ότι το θέμα θα πρέπει να συζητηθεί εσωτερικά πριν ληφθεί σχετική

απόφαση. Μέχρι την ημερομηνία της συνεδρίασης & της συγγραφής των Πρακτικών, δεν είχε υπάρξει νεότερη ενημέρωση.

Παρουσίαση από την Διευθύντρια του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού

Παρουσιάστηκε αναλυτικά η **διαδικασία πρόσληψης προσωπικού**:

- Από τη στιγμή που προκύπτει η ανάγκη κάλυψης μιας νέας θέσης εργασίας και η θέση εγκρίνεται από τη Διοίκηση, ο Διευθυντής του Τμήματος στο οποίο υπάγεται η θέση ενημερώνει το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού, τον HR Manager και τον Υπευθυνο προκειμένου να ξεκινήσει η διαδικασία επιλογής και πρόσληψης.
- Το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού συνεργάζεται με τη Διεύθυνση του αρμόδιου Τμήματος σε όλα τα στάδια της διαδικασίας επιλογής και πρόσληψης, από την ενεργοποίηση της διαδικασίας έως την τελική επιλογή του/της νέου/ας εργαζομένου/ης.
- Αρχικά, δημιουργούνται και δημοσιεύονται αγγελίες εργασίας για τη θέση, εσωτερικά, εξωτερικά ή και με τους δύο τρόπους. Παράλληλα, γίνεται διερεύνηση στα αρχεία αιτήσεων για συναφείς αρχειοθετημένες αιτήσεις.
- Δημιουργείται μια πρώτη λίστα υποψηφίων από το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού, με βάση την συνάφεια των τυπικών προσόντων του κάθε υποψήφιου και των προδιαγραφών της θέσης.
- Στην συνέχεια, διενεργούνται συνεντεύξεις σε αυτούς τους υποψήφιους, με συμμετοχή ενός εκπροσώπου του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού και του Διευθυντή και ενός στελέχους του Τμήματος όπου υπάγεται η θέση.
- Κάθε ένας από τους παραπάνω αξιολογεί την επίδοση κάθε υποψήφιου κατά την συνέντευξη, με μια βαθμολογία. Από τις επιμέρους βαθμολογίες προκύπτει η τελική συνολική βαθμολογία του υποψήφιου.
- Σημειώνεται ότι για την συνέχεια αξιολόγησης ενός υποψήφιου απαιτείται μια ελάχιστη βαθμολογία από κάθε εξεταστή (βάση) που εξασφαλίζει την στοιχειώδη τεχνική επάρκεια του υποψήφιου.
- Δίνεται μεγάλη βαρύτητα στην δίκαιη και ισότιμη μεταχείριση κάθε υποψήφιου. Για αυτό το λόγο, η διαδικασία είναι αυστηρά κοινή, οι ερωτήσεις που γίνονται είναι ίδιες για όλους και τα κριτήρια είναι εντελώς τυποποιημένα.
- Πέρα από την συνέντευξη, διενεργείται στους υποψήφιους και test δεξιοτήτων που συμπληρώνει την αξιολόγηση της συνέντευξης. Τα τεστ αυτά είναι προσωπικότητας και δεξιοτήτων.
- Εφόσον πληρούνται τα οριζόμενα κριτήρια βαθμολογίας των αξιολογητών, εν συνεχεία για την επιλογή λαμβάνονται υπόψη και άλλοι παράγοντες, στους οποίους συμπεριλαμβάνεται και η εντοπιότητα του υποψήφιου.

- Όσον αφορά τον υπολογισμό του παρεχόμενου μισθού, αυτός υπολογίζεται από ειδικό τμήμα, που εκτιμά το όριο παροχών ανά συγκεκριμένη θέση εργασίας.
- Με βάση αυτό το όριο γίνεται η προσφορά στον επιλεγμένο υποψήφιο. Εφόσον αυτός την αποδεχτεί, προχωρά η διαδικασία πρόσληψης. Διαφορετικά, προσεγγίζεται ο υποψήφιος με την αμέσως χαμηλότερη βαθμολογία ή, αν απαιτείται, επαναλαμβάνεται όλος ο κύκλος επιλογής.

Έγινε ειδική αναφορά στους **εργαζόμενους των εργολάβων** της Ελληνικός Χρυσός, οι οποίοι πιθανά επιθυμούν να προσληφθούν στην εταιρεία.

Όπως διευκρινίστηκε, η εταιρεία εξετάζει τη δυνατότητα αξιοποίησης εργαζομένων που απασχολούνται σήμερα σε εργολάβους, ιδίως σε περιπτώσεις όπου ολοκληρώνεται ή περιορίζεται η απασχόλησή τους στα αντίστοιχα αντικείμενα εργασίας.

Η δυνατότητα ένταξης των εργαζομένων αυτών αξιολογείται κατά περίπτωση, λαμβάνοντας υπόψη τις διαθέσιμες θέσεις, τις ανάγκες της εταιρείας, τη συνάφεια των ειδικοτήτων και δεξιοτήτων των υποψηφίων, καθώς και την προβλεπόμενη διαδικασία αξιολόγησης και πρόσληψης.

Στη συνέχεια, παρουσιάστηκαν από το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού στατιστικά στοιχεία για το 2025 και το 2026 έως σήμερα, σχετικά με τις νέες θέσεις εργασίας, τις προσλήψεις, εσωτερικές και εξωτερικές, καθώς και τις εσωτερικές μετακινήσεις. Παρουσιάστηκε επίσης ενδεικτική κατανομή των στοιχείων ανά τοπική Κοινότητα.

Διευκρινίστηκε ότι οι προσλήψεις αναμένεται να συνεχιστούν εντός του 2026 με βάση τον τρέχοντα προγραμματισμό. Επιπλέον, αναμένεται η παροχή πρόσθετων στοιχείων από τα αρμόδια τμήματα σχετικά με τις νέες θέσεις εργασίας που θα απαιτηθούν για την κάλυψη των αναγκών στην υπόγεια ανάπτυξη του μεταλλείου των Σκουριών για το 2027 και έπειτα.

Τέλος, υπενθυμίστηκε ο ρόλος του Μηχανισμού Αναφορών και Παραπόνων, μέσω του οποίου κάθε πολίτης, εργαζόμενος ή ενδιαφερόμενο μέρος μπορεί να υποβάλει επίσημα προβληματισμούς, ερωτήματα, αιτήματα διευκρινίσεων ή αναφορές, ώστε να εξετάζονται μέσω της προβλεπόμενης διαδικασίας.

Ερωτήσεις και σχόλια από τα μέλη:

Διευκρινίζεται ότι οι **ερωτήσεις, τα σχόλια και οι προβληματισμοί** που ακολουθούν τέθηκαν από **μέλη της Επιτροπής Κοινοτήτων Ενδιαφέροντος**, ενώ οι σχετικές **απαντήσεις και διευκρινίσεις** παρασχέθηκαν από **εκπροσώπους της Ελληνικός Χρυσός**.

- **Ερώτηση / Σχόλιο:** Τέθηκε ερώτημα σχετικά με το κατά πόσο ενδέχεται να διαμορφώνονται προδιαγραφές θέσεων με τρόπο που να ευνοεί συγκεκριμένους υποψηφίους.
- **Διευκρίνιση:** Αναφέρθηκε ότι η ίδια διαδικασία και τα ίδια κριτήρια εφαρμόζονται για όλους τους υποψηφίους. Το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού συμμετέχει στη διαδικασία, σε συνεργασία με τη Διεύθυνση του αρμόδιου Τμήματος, με στόχο την τήρηση κοινής μεθοδολογίας, τη διαφάνεια και την αντικειμενικότητα της αξιολόγησης.

- **Ερώτηση / Σχόλιο:** Τέθηκε ερώτηση σχετικά με το γιατί ορισμένες αγγελίες παραμένουν ανοικτές για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα, παρότι έχουν ήδη υποβληθεί αιτήσεις.
 - **Διευκρινίσεις:** Διευκρινίστηκε ότι αυτό μπορεί να συμβαίνει όταν δεν έχει εντοπιστεί υποψήφιος που να καλύπτει τις ελάχιστες απαιτήσεις της θέσης ή να ανταποκρίνεται επαρκώς στα κριτήρια αξιολόγησης. Επισημάνθηκε ότι οι υποψήφιοι είναι σημαντικό να εξετάζουν προσεκτικά τις απαιτήσεις κάθε θέσης πριν εκδηλώσουν ενδιαφέρον, ώστε να διαπιστώνουν εάν ανταποκρίνονται πράγματι σε αυτές.
 - Ως παράδειγμα αναφέρθηκε θέση αποθηκάρου, η οποία μπορεί να απαιτεί και πρόσθετες δεξιότητες, όπως χειρισμό παλετοφόρου. Επίσης, τονίστηκε ότι οι υποψήφιοι μπορούν να υποβάλουν διευκρινιστικές ερωτήσεις, τόσο κατά τη διάρκεια της συνέντευξης όσο και σε μεταγενέστερη επικοινωνία με το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού, εφόσον έχουν απορίες σχετικά με τις απαιτήσεις της θέσης ή τη διαδικασία.
- **Ερώτηση / Σχόλιο:** Τέθηκε ερώτηση σχετικά με το εάν μπορεί να υπάρξουν παρεμβάσεις στη διαδικασία προσλήψεων από τρίτα πρόσωπα ή πρόσωπα με θεσμικό ρόλο.
 - **Διευκρίνιση:** Καμία πρόσληψη δεν έχει γίνει εκτός της προβλεπόμενης διαδικασίας. Κάθε πρόσληψη μπορεί να ελεγχθεί για την διαπίστωση της τήρησης των προβλεπόμενων διαδικασιών.
- **Ερώτηση / Σχόλιο:** Τέθηκε ερώτηση σχετικά με το ενδεχόμενο προσωπικής γνωριμίας μεταξύ αξιολογητή και υποψηφίου.
 - **Διευκρίνιση:** Σημειώθηκε ότι σε μια μικρή κοινωνία είναι πιθανό να υπάρχουν γνωριμίες. Ωστόσο, διευκρινίστηκε ότι η διαδικασία αξιολόγησης δεν βασίζεται σε ένα μόνο άτομο, αλλά πραγματοποιείται με τη συμμετοχή περισσότερων στελεχών. Επιπλέον, σε περιπτώσεις στενής προσωπικής ή συγγενικής σχέσης με υποψήφιο, τα εμπλεκόμενα πρόσωπα δεν συμμετέχουν στη διαδικασία αξιολόγησης.
- **Ερώτηση / Σχόλιο:** Τέθηκε ερώτηση σχετικά με περιπτώσεις όπου περισσότερα από ένα άτομα από την ίδια οικογένεια εργάζονται στην εταιρεία.
 - **Διευκρίνιση:** Διευκρινίστηκε ότι δεν εφαρμόζεται κριτήριο μέγιστου αριθμού εργαζομένων ανά οικογένεια. Η επιλογή βασίζεται κυρίως στην καταλληλότητα του υποψηφίου, στα προσόντα, στις δεξιότητες και στη συνάφεια με τις απαιτήσεις της εκάστοτε θέσης.
- **Ερώτηση / Σχόλιο:** Μέλη της Επιτροπής έθεσαν το ζήτημα της δυνατότητας παρουσίας τρίτων προσώπων στις συνεντεύξεις, όπως εκπροσώπων τοπικών Κοινοτήτων ή άλλων τμημάτων, με σκοπό την ενίσχυση της διαφάνειας.
 - **Διευκρίνιση:** Διευκρινίστηκε ότι η διαδικασία συνεντεύξεων ακολουθεί καθιερωμένες πρακτικές ιδιωτικών εταιρειών και ότι η παρουσία τρίτων προσώπων θα μπορούσε να δημιουργήσει ζητήματα εμπιστευτικότητας και παραβίασης προστασίας προσωπικών δεδομένων. Επισημάνθηκε ότι βασικός στόχος της αξιολόγησης είναι η επιλογή του καταλληλότερου υποψηφίου, ο οποίος μπορεί να ανταποκριθεί αποτελεσματικά και με ασφάλεια στις απαιτήσεις της θέσης.

- **Ερώτηση / Σχόλιο:** Τέθηκε ερώτηση σχετικά με το γιατί δεν δημοσιοποιούνται οι βαθμολογίες των υποψηφίων, όπως συμβαίνει σε διαδικασίες δημόσιων φορέων. (π.χ. ΑΣΕΠ);
 - **Διευκρίνιση:** Διευκρινίστηκε ότι η Ελληνικός Χρυσός είναι ιδιωτική εταιρεία και λειτουργεί με αντίστοιχους κανόνες και δεν δημοσιοποιεί προσωπικά δεδομένα ή βαθμολογίες υποψηφίων. Ωστόσο, αναφέρθηκε ότι εάν κάποιος υποψήφιος θεωρεί ότι έχει αδικηθεί και μπορεί να τεκμηριώσει τον προβληματισμό του, έχει τη δυνατότητα να χρησιμοποιήσει τον Μηχανισμό Παραπόνων (Grievance Mechanism), ώστε το θέμα να εξεταστεί μέσω της προβλεπόμενης διαδικασίας.
- **Ερώτηση / Σχόλιο:** Υποβλήθηκε αίτημα από μέλη της Επιτροπής να εξεταστεί η δυνατότητα ανακοίνωσης συγκεντρωτικών στοιχείων για τις προσλήψεις, χωρίς προσωπικά δεδομένα εργαζομένων ή υποψηφίων, ώστε να υπάρχει καλύτερη εικόνα σχετικά με το πραγματικό ποσοστό εντοπιότητας.
 - **Διευκρίνιση:** Το αίτημα καταγράφηκε και αναφέρθηκε ότι θα μεταφερθεί στην Διοίκηση της εταιρείας για περαιτέρω διερεύνηση.
- **Ερώτηση / Σχόλιο:** Τέθηκε ερώτηση σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο λαμβάνονται υπόψη κοινωνικά κριτήρια, όπως εισόδημα, οικογενειακή κατάσταση, μακροχρόνια ανεργία, συμμετοχή σε ευάλωτες ομάδες ή αναπηρία.
 - **Διευκρίνιση:** Διευκρινίστηκε ότι τα κοινωνικά κριτήρια, είχαν στο παρελθόν ενταχθεί στη βαθμολογία της αξιολόγησης, παρόλαυτα έχουν αφαιρεθεί καθώς είναι κάτι που δεν μπορεί να ελεγχθεί (με υποβολή εγγράφων κατά τη συνέντευξη κλπ.). Επισημάνθηκε ότι βασική προϋπόθεση για κάθε πρόσληψη παραμένει η καταλληλότητα, η τεχνική επάρκεια και η δυνατότητα του υποψηφίου να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της θέσης με αποτελεσματικότητα και ασφάλεια. Σε ό,τι αφορά ειδικότερα τυχόν υποχρεώσεις της εταιρείας σχετικά με την απασχόληση ατόμων που ανήκουν σε προστατευόμενες ή ευάλωτες ομάδες, αναφέρθηκε ότι το ερώτημα θα μεταφερθεί στη Διοίκηση για περαιτέρω διερεύνηση.
- **Ερώτηση / Σχόλιο:** Τέθηκε ερώτηση εάν όλοι οι υποψήφιοι που υποβάλουν αίτηση καλούνται σε συνέντευξη
 - **Διευκρίνιση:** Διευκρινίστηκε ότι σε συνέντευξη προχωρούν οι υποψήφιοι που επιλέγονται στην αρχική λίστα για κάθε θέση, βάσει των τυπικών προσόντων και της συνάφειας με τις απαιτήσεις της θέσης.
- **Ερώτηση / Σχόλιο:** Τέθηκε το ερώτημα σχετικά με απασχόληση γυναικών στην εταιρεία.
 - **Διευκρίνιση:** Αναφέρθηκε ότι η εταιρεία παρακολουθεί συστηματικά τη συμμετοχή των γυναικών στο ανθρώπινο δυναμικό της και έχει καταβάλει προσπάθειες για την ένταξή τους και σε ειδικότητες όπου παραδοσιακά η συμμετοχή τους ήταν περιορισμένη. Ως παράδειγμα αναφέρθηκαν θέσεις βοηθών ή χειριστών βαρέων μηχανημάτων και οχημάτων, μετά από κατάλληλη εκπαίδευση. Σημειώθηκε ότι μέχρι σήμερα τα αποτελέσματα είναι ιδιαίτερα ενθαρρυντικά.,

- **Ερώτηση / Σχόλιο:** Τέθηκε ερώτηση εάν επιλέγεται πάντα ο υποψήφιος με την ψηλότερη βαθμολογία.
 - **Διευκρίνιση:** Διευκρινίστηκε ότι αυτό συμβαίνει συνήθως. Ωστόσο, σε περιπτώσεις όπου οι βαθμολογίες είναι πολύ κοντινές, μπορεί να συνεκτιμηθούν και άλλα επαγγελματικά χαρακτηριστικά που αναδείχθηκαν κατά τη διαδικασία αξιολόγησης και συνδέονται με την καταλληλότητα του υποψηφίου για τη συγκεκριμένη θέση.
- **Ερώτηση / Σχόλιο:** Τέθηκε ερώτηση σχετικά με το εάν ενημερώνονται οι υποψήφιοι που τελικά δεν επιλέγονται
 - **Διευκρίνιση:** Διευκρινίστηκε ότι, με την υποβολή αίτησης, ο υποψήφιος λαμβάνει αυτόματη επιβεβαίωση παραλαβής από το σύστημα. Εάν δεν λάβει σχετική επιβεβαίωση, ενδέχεται η αίτηση να μην έχει καταχωρηθεί σωστά και προτείνεται να την υποβάλει εκ νέου. Διευκρινίστηκε επίσης ότι, εάν ένας υποψήφιος υποβάλει ξανά αίτηση για την ίδια θέση, δεν θα λάβει νέα αυτοματοποιημένη επιβεβαίωση.
 - Σε περίπτωση που ένας υποψήφιος δεν επιλεγεί για συνέντευξη, δεν αποστέλλεται χωριστή ενημέρωση. Αντίθετα, εφόσον επιλεγεί και συμμετάσχει σε συνέντευξη, ενημερώνεται για την εξέλιξη της διαδικασίας, ακόμη και εάν τελικά δεν του γίνει προσφορά εργασίας.
- **Ερώτηση / Σχόλιο:** Μέλη της Επιτροπής έθεσαν προβληματισμό σχετικά με περιπτώσεις υποψηφίων που στο παρελθόν είχαν εκφράσει αρνητική στάση απέναντι στη μεταλλευτική δραστηριότητα, ενώ παράλληλα διατυπώθηκε η άποψη ότι άτομα που στήριξαν διαχρονικά τη λειτουργία της εταιρείας θα έπρεπε να λαμβάνονται περισσότερο υπόψη.
 - **Διευκρίνιση:** Διευκρινίστηκε ότι η διαδικασία επιλογής βασίζεται στην καταλληλότητα, στα προσόντα και στην τεχνική επάρκεια των υποψηφίων και όχι σε προσωπικές απόψεις ή παλαιότερες στάσεις που δεν σχετίζονται με τις απαιτήσεις της θέσης. Σημειώθηκε επίσης ότι στόχος είναι όλοι οι υποψήφιοι να αντιμετωπίζονται με ίσους όρους. Μέλη της Επιτροπής συμφώνησαν ότι η ίση μεταχείριση όλων των δημοτών είναι σημαντική.
- **Ερώτηση / Σχόλιο:** Τέθηκε το ζήτημα της προτεραιότητας σε εργαζομένους από τον Δήμο Αριστοτέλη, με το επιχείρημα ότι εργαζόμενοι από άλλες περιοχές ενδέχεται να παραμένουν για περιορισμένο χρονικό διάστημα και στη συνέχεια να αποχωρούν.
 - **Διευκρίνιση:** Διευκρινίστηκε ότι η εταιρία δίνει έμφαση στην τοπική απασχόληση, όπου υπάρχει διαθέσιμη καταλληλότητα και συνάφεια με τις ανάγκες της θέσης. Ωστόσο, για ορισμένες ειδικότητες, ιδίως πιο εξειδικευμένες ή επιστημονικές, η τοπική διαθεσιμότητα μπορεί να είναι περιορισμένη, γεγονός που καθιστά αναγκαία την αναζήτηση υποψηφίων και εκτός περιοχής. Ενδεικτικά αναφέρθηκε ότι αρκετοί εργαζόμενοι από την περιοχή, οι οποίοι ξεκίνησαν την επαγγελματική τους πορεία στην εταιρεία τα προηγούμενα χρόνια, έχουν εξελιχθεί σε υψηλότερες ή και διευθυντικές θέσεις.
- **Ερώτηση / Σχόλιο:** Διατυπώθηκαν από μέλη της Επιτροπής παράπονα σχετικά με τα ποσοστά προσλήψεων εκτός Δήμου Αριστοτέλη, τα οποία θεωρήθηκαν υψηλότερα από τα αναμενόμενα.

- **Διευκρίνιση:** Διευκρινίστηκε ότι σε ορισμένες περιπτώσεις οι απαιτούμενες ειδικότητες δεν είναι διαθέσιμες τοπικά και για τον λόγο αυτό αναζητούνται υποψήφιοι εκτός Δήμου. Επιπλέον, επισημάνθηκε ότι στα συνολικά ποσοστά περιλαμβάνονται και εργαζόμενοι που απασχολούνται στα γραφεία της Θεσσαλονίκης και της Αθήνας, οι οποίοι ευλόγως δεν προέρχονται από την περιοχή της Χαλκιδικής. Ζητήθηκε από μέλη της Επιτροπής να εξεταστεί η δυνατότητα παρουσίασης των σχετικών ποσοστών εξαιρώντας τις προσλήψεις που αφορούν Θεσσαλονίκη και Αθήνα.
- **Ερώτηση / Σχόλιο:** Εκφράστηκαν προβληματισμοί σχετικά με το κατά πόσο, πέρα από την εντοπιότητα σε επίπεδο Δήμου, θα μπορούσε να λαμβάνεται υπόψη και η κατανομή προσλήψεων ανά τοπική Κοινότητα. Άλλα Μέλη της Επιτροπής ανέφεραν ότι η μη αναλογική κατανομή προσλήψεων ανά Κοινότητα, σε σχέση με τον πληθυσμό ή τον βαθμό επίδρασης της δραστηριότητας, μπορεί να δημιουργεί δυσκολίες στην επικοινωνία με τους πολίτες και ενδεχόμενες τοπικές αντιδράσεις.
 - **Διευκρίνισεις:** Από την πλευρά της εταιρείας διευκρινίστηκε ότι η καταλληλότητα και η τεχνική επάρκεια αποτελούν βασικές προϋποθέσεις για κάθε πρόσληψη, ώστε ο εργαζόμενος να μπορεί να ανταποκριθεί αποτελεσματικά και με ασφάλεια στα καθήκοντά του. Η εντοπιότητα λαμβάνεται υπόψη ως ένας από τους παράγοντες επιλογής υπό την προϋπόθεση ότι πληρούνται οι απαιτήσεις της θέσης.
 - Η στάθμιση των προσλήψεων ανά τοπική Κοινότητα δεν περιλαμβάνεται σήμερα στη βαθμολογία αξιολόγησης και επισημάνθηκε ότι θα ήταν δύσκολο να εφαρμοστεί στην πράξη. Αναφέρθηκε, ωστόσο, ότι με βάση τα διαθέσιμα στοιχεία, η κατανομή των προσλήψεων ανά Κοινότητα φαίνεται να ακολουθεί σε γενικές γραμμές την πληθυσμιακή κατανομή.
- **Ερώτηση / Σχόλιο:** Ζητήθηκαν διευκρίνισεις σχετικά με τον τρόπο και τον σκοπό αξιολόγησης των εργαζομένων της Ελληνικός Χρυσός.
 - **Διευκρίνιση:** Διευκρινίστηκε ότι χρησιμοποιούνται μεθοδολογίες και εργαλεία του τομέα Ανθρώπινου Δυναμικού, βασισμένα σε καθιερωμένες πρακτικές. Στην αξιολόγηση συμμετέχουν περισσότερα από ένα στελέχη, ώστε να ενισχύεται η αντικειμενικότητα. Επισημάνθηκε ότι σκοπός της αξιολόγησης δεν είναι η τιμωρία του εργαζομένου, αλλά ο εντοπισμός δυνατών σημείων και πεδίων βελτίωσης, με στόχο την επαγγελματική ανάπτυξη και τη συνεχή βελτίωση.
- **Ερώτηση / Σχόλιο:** Τέθηκε ερώτηση σχετικά με την πολύ-ειδικότητα των εργαζομένων.
 - **Διευκρίνιση:** Διευκρινίστηκε ότι πρόκειται για διακριτό θέμα, για το οποίο δεν υπήρχε επαρκής χρόνος να αναπτυχθεί στη συγκεκριμένη συνεδρίαση. Αναφέρθηκε ότι, εφόσον η Επιτροπή το επιθυμεί, μπορεί να ενταχθεί στη θεματολογία επόμενης συνάντησης.
- **Ερώτηση / Σχόλιο:** Μέλη της Επιτροπής αναφέρθηκαν σε ορισμένες συγκεκριμένες περιπτώσεις, οι οποίες κατά την άποψή τους χρήζουν περαιτέρω διερεύνησης. Ενδεικτικά αναφέρθηκαν:
 - Περίπτωση εργαζομένου που φέρεται να έλαβε προαγωγή σε σύντομο χρονικό διάστημα, ενώ συνάδελφός του με περισσότερα χρόνια προϋπηρεσίας δεν προήχθη.

- Περίπτωση υποψήφιου που φέρεται να έχει υποβάλλει αιτήσεις για θέσεις για τις οποίες διέθετε τα τυπικά προσόντα, χωρίς να έχει κληθεί για συνέντευξη.
- Περίπτωση πρόσληψης χειριστή χωρίς άδεια.
- Περίπτωση όπου, σύμφωνα με όσα αναφέρθηκαν, υποψήφιος ενημερώθηκε ότι επιλέχθηκε άλλος υποψήφιος με χαμηλότερη βαθμολογία.
- **Διευκρινίσεις:** Από την πλευρά της εταιρείας διευκρινίστηκε ότι, όταν πρόκειται για συγκεκριμένες περιπτώσεις, κάθε ζήτημα θα πρέπει να εξετάζεται ξεχωριστά και βάση της σχετικής τεκμηρίωσης. Επισημάνθηκε ότι ενδέχεται να υπάρχουν πρόσθετα δεδομένα ή εξηγήσεις που δεν είναι γνωστά στη συζήτηση. Για τον λόγο αυτό, προτάθηκε η χρήση του μηχανισμού Παραπόνων (Grievance Mechanism), με την υποβολή των διαθέσιμων στοιχείων και της σχετικής τεκμηρίωσης, ώστε κάθε περίπτωση να μπορεί να εξεταστεί με τον προβλεπόμενο τρόπο και, εφόσον διαπιστωθεί ανάγκη, να ληφθούν τα κατάλληλα μέτρα.

Επόμενα βήματα (μέχρι την επόμενη συνεδρίαση):

	Εργασία	Χρόνος	Υπεύθυνος
1	Αποστολή των πρακτικών της συνεδρίασης και του συνοδευτικού υλικού (παρουσιάσεις, στοιχεία κλπ) στα μέλη της Επιτροπής.	Ιούλιος 2026	Sympraxis, Ελληνικός Χρυσός
2	Μελέτη υλικού, καταγραφή σχολίων / παρατηρήσεων.	Με την παραλαβή	Μέλη Επιτροπής
3	Ενημέρωση Κοινοτήτων, Επαφή με τοπικούς φορείς, Τοπικά Συμβούλια. Συζήτηση, καταγραφή απόψεων κοινού. Επαφή με εκπροσώπους Ε.Χ όπου χρειάζεται.	Συνεχώς	Μέλη Επιτροπής
4	Ενημέρωση και ενθάρρυνση για αξιοποίηση του Συστήματος Αναφορών από τους εργαζόμενους και από τα μέλη της Κοινότητας.	Συνεχώς	Μέλη Επιτροπής
5	Υποβολή προτεινόμενων θεμάτων προς συζήτηση στην επόμενη συνεδρίαση.	Μέχρι την επόμενη συνεδρίαση	Μέλη Επιτροπής
6	Συγκέντρωση και επεξεργασία προτεινόμενης θεματολογίας επόμενης συνεδρίασης.	Ιούλιος - Αύγουστος 2026	Sympraxis, Ελληνικός Χρυσός
7	Επαφή με τα μέλη, οριστικοποίηση χρόνου & τόπου επόμενης συνεδρίασης, πρόσκληση, θεματολογία.	Αύγουστος 2026	Ελληνικός Χρυσός
8	Υλοποίηση επόμενης συνεδρίασης.	Σεπτέμβριος 2026	Sympraxis, Ελληνικός Χρυσός

Ενημερωτικό υλικό που αποστέλλεται στα μέλη:

- Πρακτικά της συνεδρίασης.

- Παρουσίαση που προβλήθηκε στην συνεδρίαση.