



Γραφείο Δημάρχου
Τηλ.: 2841340100
2841340101

Προς : 1. ΚΕΔΕ
2. ΠΕΔ Κρήτης

ΘΕΜΑ : Προβλήματα Προσωπικού Δήμων

Τα προβλήματα υποστελέχωσης των δήμων, όπως και της δημόσιας διοίκησης συνολικά έχει δημιουργήσει ασφυκτικές συνθήκες υπολειτουργίας του δημόσιου τομέα και πολύ περισσότερο των ΟΤΑ που είναι η πρώτη δημόσια δομή που έρχεται σε επαφή με τον πολίτη. Αυτό μεγεθύνεται υπέρμετρα στην περιφέρεια όπου η απουσία του κεντρικού κράτους (μετά την κατάργηση των νομαρχιών) οδηγεί τον πολίτη να ζητά τα πάντα από τους ΟΤΑ, αφού δεν αντιλαμβάνεται ότι οι αρμοδιότητές μας είναι δεδομένες, εκτελεστικές, και δεν αφορούν όλα τα ενδιαφέροντα και τις ανάγκες του πολίτη.

Στην σημερινή κατάσταση έχουμε οδηγηθεί από τον τρόπο στελέχωσης του Δημοσίου στο παρελθόν όπου η πρόσληψη πτυχιούχων, με τον τρόπο που γινόταν, ήταν η εξαίρεση. **Και σήμερα, με τις συνταξιοδοτήσεις των παλαιότερων έχει μείνει ο δημόσιος τομέας χωρίς τα στελέχη που θα του δώσουν το ρόλο που πρέπει να έχει, και όχι απλά να θεωρείται ως μέσο διασφάλισης στοιχειώδους μισθού και ασφάλισης .**

Η πανδημία και η υποστελέχωση του ΕΣΥ νομίζω έδωσε περίτρανα την αξία του σωστά στελεχωμένου δημόσιου τομέα, επιτελικού αλλά και εκτελεστικού, στον τομέα της υγείας. Ανάλογα θέματα υπάρχουν για όλες τις θεματικές ενότητες του δημοσίου.

Για τους ΟΤΑ το πρόβλημα επιτείνεται αφού εκτός της αποστελέχωσης, αλλά και λόγω της αλλαγής του διοικητικού μοντέλου στην χώρα, μεταφέρονται νέες

αρμοδιότητες και ευθύνες χωρίς τις προβλεπόμενες δεσμεύσεις από το σύνταγμα (πόροι και μέσα για την υλοποίησή τους).

Θεωρώ λοιπόν σκόπιμο να καταγράψω το σύνολο των παραμέτρων του προβλήματος και μιά σειρά προτάσεων για τον περιορισμό του προβλήματος μέχρι να βρεθεί τρόπος για στελέχωση και εκσυγχρονισμό της δημόσιας διοίκησης.

Καταγραφή προβλημάτων

1. Μη εφαρμογή της διάταξης 5:1

Λόγω μνημονίων επεβλήθει ασφυκτικός περιορισμός ανανέωσης του προσωπικού του δημοσίου προβλέποντας μία πρόσληψη για κάθε 5 συνταξιοδοτήσεις. Αυτό δεν τηρήθηκε. Είναι σημαντικό να τονισθεί ότι οι συνταξιοδοτηθέντες είναι κυρίως πτυχιούχοι.

Κύριο ζήτημα εδώ η κατάργηση της δημοτ. αστυνομίας και η αδυναμία ανασύστασής της με αποτέλεσμα την παντελή κατάργηση του μηχανισμού ελέγχου των Δήμων.

Κρίσιμο θέμα, επίσης η αποψίλωση των τεχνικών υπηρεσιών που σηκώνουν το βάρος της αναπτυξιακής πολιτικής έχει φτάσει στο απροχώρητο, με αποτέλεσμα την αδυναμία απορρό-φησης κονδυλίων από την ΕΕ , τόσο κρίσιμα και χρήσιμα την παρούσα εποχή των ισχνών αγελέδων.

2. Κινητικότητα

Η αποστελέχωση επιτάθηκε με την κινητικότητα. Με τον τρόπο αυτό ανακυκλώνουμε την μιζέρια μας με την αποψίλωση των ΟΤΑ . Η ορθότατη κατάργηση του προληπτικού ελέγχου οδήγησε τους υπαλλήλους των οικονομικών υπηρεσιών σε

άλλες “εύκολες” δημόσιες υπηρεσίες και την αποψίλωση των οικονομικών υπηρεσιών των δήμων.

Στο Παράρτημα Ι υπάρχει ο Πίνακας των μεταβολών του προσωπικού του Δήμου Αγ. Νικολάου για το διάστημα 2014-2021, όπου όλα τα παραπάνω που περιγράφονται στις παρα-γράφους 1 και 2 αποτυπώνονται εναργέστατα , ανά έτος αλλά και συνολικά.

3. Αδυναμία πρόσληψης προσωπικού ΙΔΟΧ εκτός ανταποδοτικών

Η αδυναμία πρόσληψης ΙΔΟΧ , επιστημονικού ή εργατοτεχνικού προσωπικού, καθιστά αδύνατη την αντιμετώπιση της καθημερινότητας του πολίτη . Ο Δήμος Αγίου Νικολάου με πληθυσμό 28.000 περίπου κατοίκους, έκταση 522 τετρ.χλμ. και προϋπολογισμό πάνω από 40 εκ. € δεν έχει ούτε ένα τεχνίτη ούτε ένα εργάτη έργων . Και παρ’ όλο που ζητούνται κατ’ έτος 8-10 ΙΔΟΧ, δεν εγκρίνεται η πρόσληψή τους -ή εγκρίνονται 1-2 και η έγκριση έρχεται Ιούλιο-Αύγουστο οπότε δεν υπάρχει τόση ανάγκη όσο την καλοκαιρινή περίοδο λόγω τουρισμού .

4. Αδυναμία υπογραφής ΙΔΟΧ, εκτός τεχνικών.

Σημαντικό ζήτημα η αδυναμία υπογραφής, ως συντακτών, των λοιπών – πλήν τεχνικών- πτυχιούχων. Το ζήτημα αυτό είναι τεράστιο αφού η δουλειά που παράγουν οι ΙΔΟΧ πρέπει να ελεγχθεί και από αυτόν που θα υπογράψει ως συντάξας εκτός από τον τμηματάρχη και τον Δντή που έτσι κι αλλιώς υπογράφουν.

Ο πολίτης δεν ενδιαφέρεται τι λέει η ΠΟΕ ΟΤΑ (δηλ. την μη εκχώρηση υπογραφής στους πτυχιούχους ΙΔΟΧ) αλλά το ότι δεν εξυπηρετείται .

5. Ανυπαρξία δημοτ. αστυνομίας

Η κατάργηση της δημοτικής αστυνομίας αφαίρεσε από τους ΟΤΑ τον μηχανισμό ελέγχου της, και σε συνδυασμό με την υποστελέχωση της ΕΛ.ΑΣ. και του Λιμενικού Σώματος η ασυδοσία των επιχειρηματιών μένει ανέλεγκτη με αποτέλεσμα την

αδυναμία εφαρμογής των λαμβανομένων αποφάσεων (κυκλοφοριακό, καταλήψεις χώρων, κλπ)

Στην συνέχεια θα καταθέσω μιά σειρά προτάσεων για την προσωρινή αντιμετώπιση του θέματος . Και λέω προσωρινή γιατί η οριστική θα έλθει με την πρόσληψη του απαραίτητου προσωπικού (κυρίως πτυχιούχων) που απαιτείται για την σωστή εκτέλεση των αρμοδιοτήτων των Δήμων ακόμα και στην περίπτωση της προσωρινής ανάθεσης δημοτικού έργου σε ιδιώτες (καθαριότητα, μικροεπισκευές, κλπ)

1. Συντόμευση διαδικασιών προσλήψεων

Στον Δήμο Αγίου Νικολάου έχουν εγκριθεί από το 2020 δύο θέσεις πτυχιούχων και σήμερα (8ος/20121) ακόμα δεν έχει η διαδικασία προκήρυξης των θέσεων αυτών. **Σχεδόν 2 χρόνια και είμαστε στο ίδιο σημείο.**

Η διαδικασία πρόσληψης, μετά την ΠΥΣ, θα μπορούσε να γίνει με την διαδικασία των ΙΔΟΧ καθαριότητας από τους οικείους ΟΤΑ , ώστε να υπάρχει και το στοιχείο της εντοπιότητας και να μην φεύγουν με αποσπάσεις ή μετατάξεις λόγω συνυπηρέτησης ή άλλων διατάξεων οι προσλαμβανόμενοι από μακρινούς τόπους . Εάν η πανελλαδική ανακοίνωση είναι προϋπόθεση, τουλάχιστον να μοριοδοτείται η εντοπιότητα, διαφορετικά η εφαρμογή της συνταγματικής επιταγής καταντά αδικία, αφού αθροιστικά για τους ΟΤΑ θα υπάρχει ικανός αριθμός, αλλά επί μέρους - και ειδικά η επαρχία - θα δεινοπαθεί .

2. Πρόσληψη ΙΔΟΧ , για δήμους με ίδια έσοδα (τουριστ. δήμοι) , με την διαδικασία των ανταποδοτικών, εφ' όσον η μισθοδοσία τους περιλαμβάνεται στον προϋπολογισμό που εγκρίνεται από το παρατηρητήριο .

Η συντόμευση των διαδικασιών για προσλήψεις ΙΔΟΧ από ανταποδοτικά έσοδα έχει βοηθήσει αρκετά . Έτσι η υπηρεσία καθαριότητας μπορεί και ανταποκρίνεται αξιοπρεπώς όταν υπάρχουν και τα ανάλογα έσοδα .

Οι ΟΤΑ που έχουν έσοδα από τέλη παρεπιδημούντων δικαιούνται να μεταφέρουν ένα ποσοστό στην καθαριότητα (20%) λόγω του αυξημένου όγκου απορριμμάτων από τους παρεπιδημούντες (περισσότερο προσωπικό, περισσότερα δρομολόγια, πολύ μεγαλύτερη φόρτιση των ΧΥΤΑ, κλπ).

Οι παρεπιδημούντες όμως καταπονούν και τις υπόλοιπες υποδομές του ΟΤΑ , (δρόμους, κάγκελα, φωτισμός, κλπ) . Άρα θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί αντίστοιχο ποσοστό για εργατοτεχνικό προσωπικό για τις συντηρήσεις τους. Όπως επίσης και ένα άλλο για επιστημονικό προσωπικό (τεχνικοί, οικονομικοί, γεωπόνους, κλπ) για την σύνταξη των μελετών που αφορούν την βελτίωση και επέκταση των υποδομών για την στήριξη του τουριστικού μας προϊόντος.

Μέσω της ίδιας διαδικασίας θα μπορούσε να αναζητηθεί προσωρινή λύση για την δημοτική αστυνομία αφού παρέχει πρόσθετη ασφάλεια (κυκλοφοριακό, έλεγχος καθαριότητας, κλπ) στους παρεπιδημούντες. Αλλά και διότι τα επιβαλλόμενα πρόστιμα (που δεν είναι αυτοσκοπός) αποτελούν πρόσθετο έσοδο για τον δήμο.

Το ποσό που θα διατίθεται από τους ίδιους πόρους για τους παραπάνω στόχους, θα περιλαμβάνεται στο προσχέδιο προϋπολογισμού που αποστέλλεται στο παρατηρητήριο ώστε να ελέγχεται απολύτως.

Το θέμα της αναπλήρωσης της δημοτ. αστυνομίας θα μπορούσε ίσως να αντιμετωπισθεί με εταιρείες security μέσω ανάθεσης εργασίας με τις σχετικά προβλεπόμενες εργασίες .

Σημαντικό στοιχείο πάντως για τις προσλήψεις ΙΔΟΧ (πτυχιούχων) είναι η εντοπιότητα – που έχει ήδη αναφερθεί – αλλά και η προϋπηρεσία (ειδικά στους ΠΕ, ΤΕ, και ΔΕ) για να υπάρχει μικρότερο διάστημα προσαρμογής και αμεσότερη απόδοση έργου.

3. Επιβλέποντες και στελέχη σε βάρος του προϋπολογισμού του έργου .

Το ζήτημα της υποβοήθησης (προσωρινής στελέχωσης) των τεχνικών υπηρεσιών για την παρακολούθηση υλοποίησης των έργων ενός ΟΤΑ, μπορεί να αντιμετωπισθεί μέσω του προϋπολογισμού των έργων, με τον καθορισμό ποσοστού (π.χ.5%) για πρόσληψη προσωπι-κού(τεχνικούς και οικονομικούς) και για πάνω από κάποιο ύψος προϋπολογισμού έργου (πχ. 1.000.000 €).

4. Αναπτυξιακές - Security.

Οι αναπτυξιακές εταιρείες του Ν. 4674/20, μπορούν να δώσουν αξιοπρεπείς προσωρινές απαντήσεις στο ζήτημα αυτό αν το Ελεγκτικό συνέδριο μπορέσει να καταλάβει ότι η γραμματική και στεγνή εφαρμογή των νόμων καταντά δυναστεία . Παράδειγμα : στον Δήμο Αγ. Νικολάου, λόγω κινητικότητας, έφυγαν οι μισοί υπάλληλοι της οικονομικής υπηρεσίας,οπότε σε λίγο δεν θα υπάρχει υπάλληλος να εκδίδει εντάλματα. Η υπηρεσία ΤΑΠ δεν έχει υπάλληλο, τα έσοδα έχουν ένα και οι προμήθειες μία.28 Οκτωβρίου 2021 που λήγει η σύμβαση των προσληφθέντων λόγω COVID 19, το λογιστήριο θα σταματήσει τις πληρωμές λόγω αποστελέχωσης (όχι υποστελέχωσης) .

Για την αντιμετώπιση αυτής της τραγικής κατάστασης η μόνη σήμερα υφιστάμενη λύση είναι ανάθεση συγκεκριμένου έργου μέσω αναπτυξιακών εταιρειών. Όμως υπάρχουν ζητήματα με το Ελεγκτικό Συνέδριο που ζητά λεπτομερή προσδιορισμό των καθηκόντων των παραχω-ρούμενων υπαλλήλων και τον αναπτυξιακό χαρακτήρα αυτών των εταιρειών. Και το μεν αντικείμενο της δουλειάς των αιτούμενων προς παραχώρηση υπαλλήλων μπορεί να περι-γραφεί, αλλά αν χρειαστεί να κάνουν και κάτι άλλο, εντός της υπηρεσίας την οποία εξυπηρετούν, ο προσληφθείς μπορεί να το αρνηθεί, ενώ στον μόνιμο υπάλληλουπάρχει η δυνατότητα να ανατεθούν και παράλληλα καθήκοντα, άρα οι μόνιμοι υπάλληλοι βρίσκεται σε μειονεκτική θέση . **Ο δε αναζητούμενος αναπτυξιακός ρόλος των εταιρειών είναι ακριβώς η στήριξη των αναπτυξιακών προγραμμάτων των ΟΤΑ με προσωπικό και τεχνογνωσία .**

Το θέμα της υποστελέχωσης των υπηρεσιών οδηγεί σε αδυναμία υλοποίησης αρμοδιοτήτων που μας φέρνει συνεχώς αντιμέτωπους με την δικαιοσύνη (αδέσποτα, μικροσυντηρήσεις, κλπ) αλλά και πλήρη αδυναμία απορρόφησης πόρων .

Πρέπει να γίνει απολύτως σαφές ότι οι παραπάνω σκέψεις έχουν εδράζονται προφανώς στην δημιουργία και ύπαρξη ενός μόνιμου μηχανισμού όλων των ειδικοτήτων στους ΟΤΑ για να μπορούν να συνεργάζονται, να ελέγχουν και να κατευθύνουν σωστά τους εποχιακά ή ανά έργο εργαζόμενους.

Αρα ένας αξιοπρεπής αριθμός μόνιμων στελεχών πρέπει να προσληφθούν για του ΟΤΑ.

Τα “καποδιστριάκια” το 2000 ήταν η τελευταία γενναία “ένεση” στελεχών στους ΟΤΑ. **22 χρόνια πίσω !!!**

Δώστε μας την δυνατότητα να υπηρετήσουμε σωστά τον δημότη . Αν στις τελευταίες πυρκαγιές οι ΟΤΑ ήταν καλύτερα στελεχωμένοι θα πρόσφεραν άμεσα σημαντικό έργο **στηρίζο-ντας τους σχεδιασμούς της Πολιτικής Προστασίας.**

Και να υπάρχει πάντα στο μυαλό μας ότι άλλο οι μητροπολιτικοί/αστικοί δήμοι και τελείως άλλο οι περιφερειακοί/επαρχιακοί δήμοι. Πολύ περισσότερες αρμοδιότητες, μεγάλες περιοχές αναφοράς και μακριά από τα κέντρα λήψης αποφάσεων και στήριξης


Ο Δήμαρχος Αγίου Νικολάου
Ζερβός Αντώνιος

Το βήμα της υπαρκτής σχέσης των υπηρεσιών των αρμοδίων οργάνων σε συνάρτηση με την υλοποίηση των προγραμμάτων που παρέχει συνέπεια στην αντιμετώπιση των προβλημάτων (αποδοτικότητα, αξιοπιστία, κλπ) αλλά και τη βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών.

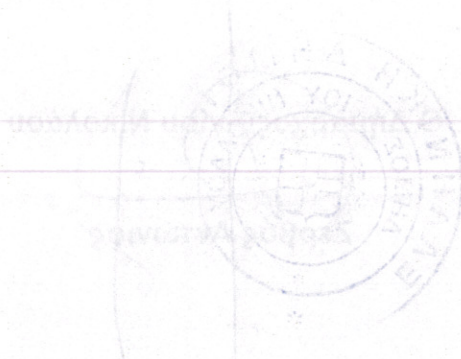
Πρέπει να γίνει απολύτως σαφές ότι οι προτάσεις αυτές έχουν ελεγχθεί προαναγγέλλοντας την πρόβλεψη και την επίτευξη ενός ορισμένου αποτελέσματος και ειδικότερα στον όγκο των εργασιών που θα πραγματοποιηθούν. Η υλοποίηση των προτάσεων αυτών θα πραγματοποιηθεί με τη βοήθεια των εργαζομένων που θα κατευθύνονται από τους αρμοδίους και θα πραγματοποιηθεί σύμφωνα με τα προγράμματα που θα ελεγχθούν.

Από τους ελεγχθέντες ετήσιους προγράμματα προκύπτει να υλοποιηθούν οι προτάσεις που περιλαμβάνονται στην παρούσα έκθεση.

Το κείμενο της παρούσας έκθεσης περιλαμβάνει 5000 λέξεις περίπου και αποτελεί μέρος του ετήσιου προγράμματος της Δ.Ι.Π.Α. 22.11.2005

Δεδομένου ότι η παρούσα έκθεση αποτελεί μέρος του ετήσιου προγράμματος της Δ.Ι.Π.Α. 22.11.2005 και η υλοποίησή της θα πραγματοποιηθεί σύμφωνα με τα προγράμματα που περιλαμβάνονται στην παρούσα έκθεση.

Και να επισημανθεί ότι είναι σαφές ότι άλλοι αρμοδίοι οφείλουν να υλοποιήσουν τις προτάσεις που περιλαμβάνονται στην παρούσα έκθεση. Η υλοποίηση των προτάσεων αυτών θα πραγματοποιηθεί σύμφωνα με τα προγράμματα που περιλαμβάνονται στην παρούσα έκθεση.



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1
ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ 2014 - 2021

ΕΤΟΣ	Συνταξιοδοτήσεις	Μετατάξεις / Αποσπάσεις προς άλλους φορείς	Προσλήψεις	Μετατάξεις / Αποσπάσεις από άλλους φορείς
2014				
ΠΕ	1 - Οικονομικού	1 - Οικ. - Λογ. 1 Ηλεκτρ/κων Μηχ. Η/Υ 1 - Πολ. Μηχ. 1 - Δημ.Αστ.	0	1 - Διοικητικού
ΤΕ	1 - Πολ. Μηχ. 1 - Νοσηλευτών	1 Μηχ/γων Ηλεκτρ/γων & 1 Δημ. Αστυν/μιας	0	0
ΔΕ	3 - Διοικητικού 1 - Εργοδηγών 2 - Οδηγών	2 Διοικ. 3 Σχολ. Φυλ. 4 Δημ. Αστυν/μας	0	1 - Η/Υ
ΥΕ	1 - Καθαριστριών	0	0	0
Συνολο έτους	10	15	-	2
2014	ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΙΣ	25	ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ	2
2015				
ΠΕ		1 Δ.Υ.Π.		
ΤΕ	1 Δομ. Έργων 1 Συγκ. Έργων			
ΔΕ	3 Διοικητικού	1 Δ.Υ.Π. 1 Χειριστών	2 Δ.Υ.Π.	1 Οδηγών
ΥΕ	1 Καθ. Σχολ. Κτ.	1 Εργ. Καθαρ.		
Συνολο έτους	6	4	2	1
2015	ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΙΣ	10	ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ	3
2016				
ΠΕ	1 Τοπογράφων			
ΤΕ	1 Διοικ Λογιστ			
ΔΕ	2 Διοικητικού 1 Εργοδηγών 1 Οδηγών 1 Τεχνιτών 1 Υδρονομέων 1 ΔΥΠ			
ΥΕ				
Συνολο έτους	9	0	0	0
2016	ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΙΣ	9	ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ	0

2017				
ΠΕ				
ΤΕ				
ΔΕ				
ΥΕ	1 Εργ. Καθ 1 Καθ. Σχολ. Κτιρ.			
Συνολο έτους	2	0	0	0
2017	ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΙΣ	2	ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ	0
2018				
ΠΕ				
ΤΕ				
ΔΕ	1 Οδηγών	1 ΔΥΠ		
ΥΕ	1 Εργατ. Καθαρ.			
Συνολο έτους	2	1	0	0
2018	ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΙΣ	3	ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ	0
2019				
ΠΕ	3 Διοικητικού			
ΤΕ				
ΔΕ	1 Διοικητικού		2 Οδηγών 2 Χειρ. Μηχ 1 Ηλεκτρ. 1 Μηχ/των	1 Διοικητικού Σχολ Φυλ ΔΥΠ (αποσπαση) Τεχνιτών
ΥΕ	1 Εργατ. Καθαρ	3 Εργ. Καθαρ.	17 Εργ. Καθαρ.	1 Εργ. Έργου
Συνολο έτους	5	3	(ΑΣΕΠ 3Κ/2018) 23	5
2019	ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΙΣ	8	ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ	28
2020				
ΠΕ		1 ΔΥΠ		
ΤΕ	2 Διοικ. Λογ.			
ΔΕ	1 Διοικητικού 1 Εργοδηγών			
ΥΕ	3 Εργ. Καθαρ	1 Εργ. Καθρ.	2 Εργ. Καθαρ.	2 Εργ. Καθαρ.
Συνολο έτους	7	2	2	2
2020	ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΙΣ	9	ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ	4
2021				
ΠΕ	1 Πολ. Μηχ/κων	1 ΔΥΠ 1 Διοικ. Οικονομικού		
ΤΕ		2 Διοικ. Λογ/κου		
ΔΕ		4 Διοικητικού		
ΥΕ				
Συνολο έτους	1	8	0	0
2021	ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΙΣ	9	ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ	0

ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΩΝ /ΜΕΤΑΤΑΞΕΩΝ	75	ΣΥΝΟΛΟ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ /ΜΕΤΑΤΑΞΕΩΝ	37
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΩΝ / ΜΕΤΑΤΑΞΕΩΝ ΠΕ	14	ΣΥΝΟΛΟ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ / ΜΕΤΑΤΑΞΕΩΝ ΠΕ	1
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΩΝ / ΜΕΤΑΤΑΞΕΩΝ ΤΕ	11	ΣΥΝΟΛΟ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ / ΜΕΤΑΤΑΞΕΩΝ ΤΕ	0
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΩΝ / ΜΕΤΑΤΑΞΕΩΝ ΔΕ	36	ΣΥΝΟΛΟ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ / ΜΕΤΑΤΑΞΕΩΝ ΔΕ	14 (6 άτομα 3Κ/18)
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΩΝ / ΜΕΤΑΤΑΞΕΩΝ ΥΕ	14	ΣΥΝΟΛΟ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ / ΜΕΤΑΤΑΞΕΩΝ ΥΕ	22 (17 άτομα 3Κ/18)

