PRIMER PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

INFORME DEL DIRECTOR SOBRE LAS ACTIVIDADES DEL CENTRO EN 2006-2007 Y PERSPECTIVAS PARA 2008

Informe sobre la administración de recursos humanos del Centro

Estructura y movimientos del personal

1. Al 31 de diciembre de 2006, el número de funcionarios inscritos en el presupuesto ordinario ascendía a 145, de los cuales 56 pertenecían a la categoría de servicios orgánicos y a las categorías superiores (véase el cuadro adjunto). Ese total no incluye los 51 funcionarios contratados específicamente para la ejecución de proyectos de formación financiados con fuentes extrapresupuestarias. La plantilla se compuso de funcionarios procedentes de 34 países. La proporción de mujeres correspondió al 64 por ciento del conjunto del personal inscrito en el presupuesto ordinario (36 por ciento en la categoría de servicios orgánicos y categorías superiores y 82 por ciento en la categoría de servicios generales).

2. Durante el año 2006, la estructura del personal inscrito en el presupuesto ordinario registró diversos movimientos, a saber: doce ceses de empleo (de los cuales cuatro por jubilación, tres por dimisión, dos por mutuo acuerdo, un traslado entre organismos en el seno de la OIT y dos por razones de salud). Por otro lado, cinco funcionarios cuyos contratos estaban asociados a proyectos de formación concluyeron el período de contratación o bien solicitaron una rescisión anticipada del contrato. Por último, se asignaron nuevas funciones a otros tres funcionarios, a raíz de traslados internos dentro del Centro.

3. A lo largo de 2006, también se cubrieron cuatro puestos de la categoría de servicios orgánicos inscritos en el presupuesto ordinario, mientras que ocho funcionarios fueron contratados para la ejecución de proyectos específicos de formación. Entre los nuevos funcionarios contratados destacan:

- Arnout DE KOSTER (Bélgica), contratado como Jefe de Programa, Actividades para los Empleadores, grado P.5, a partir del 1.º de abril de 2006;

- Arun KUMAR (India), contratado como Responsable de programas, Actividades para los Trabajadores, grado P.3, a partir del 1.º de mayo de 2006;

- Merten SIEVERS (Alemania), contratado como Responsable de programas, Desarrollo Empresarial, grado P.3, a partir del 1.º de abril de 2006;

- Beatriz VACOTTO (Argentina), contratada como Responsable de programas, Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, grado P.3, a partir del 24 de mayo de 2006.

4. Estas contrataciones prueban el constante esfuerzo que dedica el Centro, en el marco de la actualización de las competencias técnicas y lingüísticas necesarias para la ejecución de su labor, a la exigencia de garantizar una representación geográfica y una estructura orgánica más equilibradas, asegurando al mismo tiempo el rejuvenecimiento de su plantilla en la categoría de servicios orgánicos.

5. En 2006, el Centro procedió a la contratación de 39 funcionarios (cuatro en la categoría de servicios orgánicos y 35 en la categoría de servicios generales) con contratos de corta duración para la ejecución de proyectos o programas de formación de duración determinada. Por otro lado, dos voluntarios procedentes del Programa de voluntariado civil internacional del Gobierno de Francia fueron adscritos al Centro, que se benefició asimismo de la adscripción de un experto asociado gracias al apoyo suministrado por el Gobierno de Italia.

Desarrollo de los recursos humanos

6. En el marco del proceso de gestión previsora de los recursos humanos, que se inició a principios de 2006, y tras una fase preparatoria durante la cual el Centro debió dotarse de bases de datos e instrumentos de análisis necesarios para su ejecución, el Servicio de Recursos Humanos ha emprendido una fase piloto que prevé un análisis minucioso de tres programas técnicos del Centro. Este proyecto piloto, que se basa en las dimensiones tradicionales de los recursos humanos, pero que también tiene en cuenta los resultados operativos y financieros obtenidos por cada uno de los programas examinados, ha permitido establecer un primer conjunto de indicadores, de gran utilidad para la gestión estratégica de los recursos humanos orientada hacia los resultados económicos y operativos. Un informe sobre esta fase experimental, que se someterá a la consideración del equipo directivo del Centro en 2007, presentará el enfoque adoptado y los indicadores propuestos, antes de extender la aplicación del mismo al conjunto de los programas técnicos del Centro.

7. Además, se ha previsto vincular este proceso de gestión previsora a los sistemas de gestión por competencias que actualmente son objeto de estudio, especialmente en relación con el análisis de las necesidades futuras, que se realiza mediante una revisión periódica de las competencias requeridas para alcanzar los objetivos fijados y asegurar la calidad de los resultados de cada uno de los programas. Esta parte del proceso deberá integrarse en la metodología general utilizada para completar la determinación de las competencias técnicas, que el Servicio de Recursos Humanos del Centro ha establecido por mandato de la Comisión Paritaria de Negociación.

8. En el marco del programa de movilidad temporal aprobado en octubre de 2005, cinco funcionarios del Centro han podido disfrutar de una colocación temporal en diversos servicios del Centro. Con el incremento de las posibilidades de movilidad interna, este programa pretende alcanzar especialmente los siguientes objetivos:

permitir que los funcionarios conozcan mejor otros programas o servicios, amplíen su experiencia profesional y refuercen sus cualificaciones y competencias; diversificar y ampliar las cualificaciones del personal de la categoría de servicios generales y responder a las necesidades de dotación de personal resultantes de la concesión de licencias especiales o variaciones en el volumen de trabajo; y alimentar la motivación del personal de la categoría de servicios generales proponiéndoles tareas más variadas y brindándoles la posibilidad de adquirir nuevas competencias.

9. Un proceso de reclasificación de los puestos ha permitido la concesión de catorce promociones, tres de las cuales en la categoría de servicios orgánicos (un hombre y dos mujeres) y once en la categoría de servicios generales, mientras que seis funcionarios han obtenido un ascenso como resultado de la aplicación del sistema de ascensos personales. Ello no obstante, el promedio de puntos de grados (PPG) se ha mantenido bajo un estricto control mediante la reclasificación de los puestos vacantes en grados inferiores. Por otro lado, seis funcionarios se han beneficiado de un aumento de sueldo por méritos especiales.

Formación

10. En 2006, las actividades de formación y perfeccionamiento del personal abarcaron cuestiones tales como el fomento de la capacidad de liderazgo y de supervisión del personal a cargo, la mediación y solución de conflictos, y las técnicas de redacción. Estas actividades (en las que participaron 79 funcionarios) se inscribieron en el marco del programa de formación y perfeccionamiento del personal para el período 2005-2006. Asimismo, se ofrecieron al conjunto del personal varias sesiones de información sobre las nuevas políticas adoptadas por el Centro. Por otro lado, con objeto de dar respuesta a necesidades técnicas concretas o de desarrollo de las competencias internas, 20 funcionarios recibieron formación específica fuera y dentro del Centro. Asimismo, se organizaron cursos lingüísticos para 66 funcionarios en los principales idiomas de trabajo del Centro (español, francés, inglés, italiano y portugués).

11. En el marco del refuerzo y actualización de la capacidad interna en materia de metodologías y tecnologías de la formación, el Centro ha emprendido en 2007 un programa específico de formación en ingeniería y tecnología del aprendizaje, cuya finalidad es procurar que el Centro se mantenga a la vanguardia de los nuevos métodos de formación y gestión de los conocimientos. Dicho programa, organizado en colaboración con la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas, se articula en torno a dos ejes: el primero se propone completar la formación de los docentes que empezaron a trabajar en el Centro a partir de 2000, mientras que el segundo tiene el objetivo de actualizar las competencias en gestión de la formación de los docentes más experimentados, los cuales, debido a sus obligaciones cotidianas, no siempre disponen del tiempo necesario para ponerse al corriente de los avances más recientes en el ámbito del aprendizaje. En el marco de las actividades ligadas al primer eje, se realizó un seminario de formación de una semana a principios de 2007, que permitió a 17 jóvenes docentes del Centro participar en sesiones sobre cuestiones tales como la concepción del ciclo de formación, el análisis de las necesidades, las técnicas de animación, las tecnologías del aprendizaje, la promoción y la evaluación de la formación. Por su parte, las actividades ligadas al segundo eje darán comienzo a partir de 2008, aunque en 2007

se organizarán algunas sesiones específicas sobre los temas ya citados para el conjunto del cuerpo docente del Centro.

12. En 2006, el Servicio de instalaciones y tecnologías de formación siguió impartiendo el programa docente sobre la nueva aplicación informática de gestión de las actividades de formación y de los participantes. Sesenta funcionarios asistieron a las actividades organizadas a tal efecto, lo que ha permitido asegurar que el conjunto de la plantilla recibiera la formación necesaria para utilizar esta nueva aplicación. En 2007, el Centro podrá retomar, por tanto, la organización de actividades de formación sobre las principales aplicaciones informáticas empleadas en el Centro. Asimismo, el Servicio de instalaciones y tecnologías de formación ha proporcionado asistencia directa e individual a los funcionarios.

Comisión Paritaria de Negociación

13. Los debates mantenidos en el seno de la Comisión Paritaria de Negociación (CPN) en 2006 permitieron lograr un acuerdo final sobre una serie de nuevas políticas de gestión de los recursos humanos, especialmente sobre el establecimiento de una política destinada a facilitar el intercambio de personal entre Turín y la Sede, el trabajo a distancia y una política antitabaco más eficaz. Entre las nuevas cuestiones que figuran en el orden del día de la Comisión destacan: una nueva política relativa a los permisos por paternidad, sobre la base de las medidas que la OIT adoptará a ese respecto; la revisión del procedimiento de prevención y solución de conflictos laborales; el establecimiento de mecanismos de supervisión de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo (incluida la ergonomía de los equipos); y una política relativa al empleo de personas con discapacidad.

Cooperación con el Proyecto de Sistema integrado de información sobre los recursos (IRIS)

14. El Centro ha sido asociado al Grupo de trabajo creado específicamente para la aplicación de IRIS sobre el terreno, y participa regularmente en las reuniones de coordinación que se celebran en la Sede con el equipo del Proyecto IRIS en Ginebra. Tras la adopción del Programa de Inversiones 2007-2011 por parte del Consejo del Centro y, más concretamente, del proyecto de desarrollo de una aplicación para los recursos humanos dentro del conjunto de programas informáticos de gestión integrada (incluido el sistema de nóminas), se ha podido iniciar la fase de determinación y análisis de las necesidades y de los procesos existentes. Esta fase preliminar debería concluirse en 2007 con el establecimiento de un minucioso pliego de condiciones, por lo que permitirá orientar los debates con la OIT y el equipo del proyecto IRIS sobre la viabilidad técnica de una posible integración del Centro de Turín en el proyecto IRIS.

Remuneración y condiciones de trabajo

Categoría de servicios orgánicos y categorías superiores

15. La Asamblea General aprobó las recomendaciones de la Comisión de la Administración Pública Internacional (CAPI) relativas al incremento en un 4,57 por ciento de la escala de sueldos básicos de los funcionarios de la categoría de servicios orgánicos y de las categorías superiores, de acuerdo con el principio “ni

pérdidas ni ganancias", con efecto a partir del 1.º de enero de 2007. Los pagos por separación del servicio experimentaron los correspondientes incrementos.

16. De acuerdo con el artículo 54 b) del Estatuto de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, la remuneración pensionable de los funcionarios de la categoría de servicios orgánicos y de las categorías superiores experimentó un aumento del 2,138 por ciento aproximadamente a partir del 1.º de septiembre de 2006, como resultado del aumento del sueldo neto de las mismas categorías en Nueva York en idéntica fecha.

17. La Asamblea General aprobó las recomendaciones de la CAPI destinadas a modificar las prestaciones por hijos a cargo y por familiares secundarios a cargo en los siguientes términos: para los funcionarios que adquirieron el derecho a recibir esas prestaciones el 1.º de enero de 2007 o con posterioridad a esa fecha, se aprobaron importes revisados más bajos; y para los funcionarios que recibían los importes más elevados, éstos seguirán pagándose hasta que las revisiones de los nuevos importes los sustituyan.

18. Con arreglo a la metodología en vigor, la Comisión recomendó incrementos de los niveles máximos de reembolso para un determinado número de países, así como incrementos en el reembolso de otros gastos asociados al subsidio de educación (concretamente la cuantía fija en concepto de gastos de pensión). La Asamblea General aprobó estas recomendaciones, así como la eliminación de la zona de Noruega, y el establecimiento de niveles máximos de gastos admisibles distintos para ciertas escuelas en Francia. La Asamblea General también aprobó la recomendación de la Comisión para que el pago del subsidio de educación se mantenga hasta el final del cuarto año de estudios postsecundarios, aun en el caso de que se haya obtenido una titulación tras el tercer año. El límite de edad de 25 años seguirá aplicándose. Los cambios antes citados son aplicables a partir del año escolar en curso el 1.º de enero de 2007.

19. Las propuestas de la CAPI aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas relativas, entre otras cuestiones, a las prestaciones por movilidad, las condiciones de vida difíciles y la sustitución del pago de los gastos de mudanza entraron en vigor con efecto a partir del 1.º de enero de 2007. Los principales cambios se referían a la introducción de sumas fijas para reemplazar el vínculo automático con la escala de sueldos básicos, el reconocimiento de un mayor número de traslados geográficos, y la reducción a cinco años del período durante el cual se tiene derecho a la prestación por movilidad y sustitución del pago de los gastos de mudanza en un mismo lugar de destino.

Categoría de servicios generales

20. Sobre la base de los resultados del estudio sobre las mejores condiciones de servicio prevalecientes en Roma, la CAPI recomendó al Director General de la FAO y a los secretarios de otras organizaciones que aplican las condiciones de servicio en vigor en Roma una nueva escala de sueldos para los funcionarios de la categoría de servicios generales y montos revisados para las prestaciones por familiares a cargo, en el marco de su informe anual correspondiente al año 2006. Esta nueva escala de sueldos comportó un aumento del 12,16 por ciento con

respecto a la escala anteriormente en vigor, cuya fecha de referencia es el 1.º de noviembre de 2005.

21. Posteriormente, de conformidad con el procedimiento establecido por la CAPI en materia de ajustes entre dos encuestas, se aplicó un nuevo aumento del 2,89 por ciento en los sueldos de los funcionarios de la categoría de servicios generales, con efecto a partir del 1.º de noviembre de 2006. Esta revisión comportó un incremento de las prestaciones familiares por hijo a cargo. Por el contrario, el importe de las prestaciones familiares por cónyuge a cargo no sufrió modificación alguna. Por otra parte, el importe de la prima por conocimiento de idiomas experimentó un incremento de un porcentaje equivalente al del ajuste de sueldos. Por consiguiente, una nueva escala de remuneraciones pensionables entró en vigor a partir del 1º de noviembre de 2006

Para información.

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL SEGÚN LA CATEGORÍA Y EL TIPO DE CONTRATO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2005 y AL 31 DE DICIEMBRE DE 2006

Al 31 de diciembre de 2005				Al 31 de diciembre de 2006		
Grado	Contratos sin límite de tiempo	Contratos de duración determinada	**Total**	Contratos sin límite de tiempo	Contratos de duración determinada	**Total**
Categoría de servicios orgánicos y categorías superiores						
DIR	-	-	-*	-	-	-*
D.2	-	2	2	-	2	2
D.1	1	1	2	1	1	2
P.5	4	9	13	8	8	16
P.4	8	13	21	6	14	20
P.3	1	10	11	1	13	14
P.2	1	4	5	-	2	2
P.1	-	-	-	-	-	-
Total a)	**15**	**39**	**54**	**16**	**40**	**56**
Categoría de servicios generales						
G.7	11	-	11	10	-	10
G.6	16	2	18	14	4	18
G.5	10	13	23	13	11	24
G.4	3	23	26	1	27	28
G.3	-	15	15	-	7	7
G.2	-	2	2	-	2	2
G.1	-	-	-	-	-	-
Total b)	**40**	**55**	**95**	**38**	**51**	**89**
Total general (a + b)	**55**	**94**	**149****	**54**	**91**	**145*****

* Contrato OIT-Ginebra.

** Este total comprende a cinco funcionarios que trabajan a tiempo parcial, pero no incluye a los **48 funcionarios cuyos contratos de duración determinada están vinculados a la ejecución de proyectos específicos de formación de larga duración.**

*** Este total comprende a seis funcionarios que trabajan a tiempo parcial, pero no incluye a los **51 funcionarios cuyos contratos de duración determinada están vinculados a la ejecución de proyectos específicos de formación de larga duración.**

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR GRUPOS DE EDAD Y GRADOS (PRESUPUESTO ORDINARIO) AL 31 DE DICIEMBRE DE 2006

Categoría de servicios orgánicos y categorías superiores	Menos de 30	30 – 40	41 – 50	51 – 60	Más de 60
P. 2		1	1		
P. 3		7	5	1	1
P. 4		1	7	12	
P. 5			3	12	1
D. 1				1	1
D. 2				2	
Total	***0***	***9***	***16***	***28***	***3***
Categoría de servicios generales					
G. 2		2			
G. 3		6	1		
G. 4		13	10	5	1
G. 5		6	10	7	1
G. 6			5	11	2
G. 7				8	1
Total	***0***	***27***	***26***	***31***	***5***
Total general	***0***	***36***	***42***	***59***	***8***

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DE LAS CATEGORÍAS ORGÁNICAS Y SUPERIORES POR GÉNERO Y GRADO (PRESUPUESTO ORDINARIO)
AL 31 DE DICIEMBRE DE 2006

Categoría de servicios orgánicos y categorías superiores	**Total por grados**	**Mujeres**	%	**Hombres**	%
P. 2	2	0	-	2	100
P. 3	14	5	36	9	64
P. 4	20	9	45	11	55
P. 5	16	6	38	10	62
D. 1	2	-	-	2	100
D. 2	2	-	-	2	100
Total	***56***	***20***	***36***	***36***	***64***

DISTRIBUCIÓN MENSUAL POR CATEGORÍAS DEL PERSONAL CON CONTRATOS DE CORTA DURACIÓN EN SERVICIO DURANTE 2006*

	Categoría de servicios orgánicos	Categoría de servicios generales	TOTAL
Enero	2	10	**12**
Febrero	2	10	**12**
Marzo	2	12	**14**
Abril	2	17	**19**
Mayo	1	20	**21**
Junio	2	17	**19**
Julio	2	17	**19**
Agosto	2	20	**22**
Septiembre	3	21	**24**
Octubre	3	21	**24**
Noviembre	3	20	**23**
Diciembre	3	19	**22**

* En este cuadro se han incluido los funcionarios cuyos contratos de corta duración han sido imputados a las actividades de formación, y aquellos cuyos contratos de corta duración han sido imputados al presupuesto ordinario.

CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA (D/D) VINCULADOS A PROYECTOS DE FORMACIÓN AL 31 DE DICIEMBRE DE 2006

(Categoría de servicios generales)

Nombre del funcionario	País	Fecha de inicio del contrato	Grado	Tipo de contrato	Fecha de fin del contrato
ACTIS GROSSO Cristiana	Italia	21/01/03	G3	D/D Proyecto Desarrollo empresarial	20/01/07
AGNELLO Paola	Italia	01/01/00	G4	D/D Proyectos FSE	04/02/07
BIANCO Laura	Italia	20/12/97	G4	D/D Proyectos FSE	31/12/07
BOELLA Marco	Italia	22/05/06	G3	D/D Proyecto Diálogo social	21/05/07
CALLIERI Benedetta	Italia	04/04/05	G3	D/D Proyecto Hydroaid - Gestión del desarrollo	03/04/07
CHINAGLIA Silvia	Italia	16/02/06	G3	D/D Proyecto Coordinación de cuestiones de género	15/02/07
CHRISTOPHE Marion	Francia	01/01/05	G3	D/D Proyectos FSE	31/12/07
COSTAMAGNA Laura	Italia	20/11/04	G3	D/D Proyectos FSE	30/11/07
COSTANTINI Paola	Italia	01/02/02	G3	D/D Proyecto Diálogo social	31/03/07
DELLA BIANCA Monica	Italia	01/03/02	G3	D/D Proyecto Gestión del desarrollo	31/12/07
DE MARCO Emanuela	Italia	06/07/06	G3	D/D Proyecto Coordinación de cuestiones de género	05/07/07
FUGGIASCHI Claudia	Italia	03/11/01	G3	D/D Proyecto “Formación en materia de integración de las cuestiones de género en la cooperación al desarrollo de la UE” - Coordinación de cuestiones de género	31/12/06
JABBAR GHULAM Hamid Abdul	Iraq	01/12/98	G4	D/D Proyecto Estados árabes	31/12/07
LEONETTI Cristina	Italia	23/08/04	G3	D/D Proyecto Gestión del desarrollo	31/12/07
LOWE Patricia	Reino Unido	08/04/02	G4	D/D Proyecto DelNet	31/12/07
MONDINO Elena	Italia	20/12/97	G4	D/D Proyectos FSE	30/06/07
MONTEGNA Liliana	Italia	01/02/06	G3	D/D Proyecto “Eurosocial - Promoción del trabajo decente y cohesión social en América Latina » - Programa Regional para Las Américas	31/01/07
MORELLO Federica	Italia	01/06/00	G3	D/D Proyecto NIT/Derechos humanos	31/03/07
MOSCHINI Barbara	Italia	01/01/00	G4	D/D Proyectos FSE	31/03/07

NORI Irene	Italia	01/01/01	G4	D/D Proyecto Protección social	02/03/07
PERNIOLA Stefania	Italia	21/01/03	G3	D/D Proyecto Desarrollo empresarial	20/01/07
PIERINI Cristina	Italia	29/09/01	G3	D/D Proyecto Concepción y producción de material multimedia	31/12/07
PU Su	China	01/01/01	G4	D/D Proyecto China – Programa Regional para Asia	31/12/07
RODRIGUES LIMA Carla	Brasil	15/01/04	G3	D/D Proyecto DelNet	31/12/07
SABBADINI Simonetta	Italia	01/02/02	G3	D/D Proyecto Gestión del desarrollo	31/12/07
SGARLAZZETTA Laura	Italia	01/08/04	G3	D/D Proyecto Protección social	02/03/07
TREGNAGHI Simonetta	Italia	23/01/96	G4	D/D Proyectos FSE	31/12/07
TRISCIUZZI Mara	Italia	20/01/99	G4	D/D Proyectos FSE	30/11/07
VALDEBENITO Erika	Chile	23/03/99	G4	D/D Proyecto DELNET, Argentina	31/12/07
VARGAS URREGO Gladys	Colombia	15/04/02	G3	D/D Proyecto DELTA	03/08/07
ZINGARA Rachida	Argelia	07/01/04	G2	D/D Proyecto Actividades para los empleadores	31/12/07

CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA VINCULADOS A PROYECTOS DE FORMACIÓN AL 31 DE DICIEMBRE DE 2006

(Categoría de servicios orgánicos y categorías superiores)

Nombre del funcionario	País	Fecha de inicio del contrato	Grado	Tipo de contrato	Fecha de vencimiento del contrato
BAFFI Sylvain	Francia	03/04/06	P.1	D/D Proyecto Diálogo social	31/03/07
BERTOLINO Paolo	Italia	16/09/02	P.3	D/D Proyecto Gestión del desarrollo	31/12/07
CALLEGARI Claudia	Argentina	04/04/01	P.2	D/D Proyectos FSE	30/11/07
CERDEIRO Mara	Argentina	18/07/01	P.3	D/D Proyecto DelNet	31/12/07
FELDENGUT Karl	Alemania	29/01/06	P.4	D/D Proyecto “Europa AID/12114D/SV/TR“. Lugar de destino: Ankara (Turquía)	28/01/07
GASSER Martin	Italia	01/05/04	P.2	D/D Proyecto Desarrollo empresarial	31/12/07
LISA Monica	Italia	16/05/05	P.2	D/D Proyecto DELTA	15/05/07
MAGRI Benedetta	Italia	01/01/04	P.3	D/D Proyecto “Formación en materia de integración de las cuestiones de género en la cooperación al desarrollo de la UE” – Coordinación de cuestiones de género	31/12/07
MALLO Maria José	España	01/11/03	P.2	D/D Proyecto DelNet	31/12/07
MALOTCHKO Valery	Belarús	16/09/00	P.4	D/D Proyecto Gestión del desarrollo	31/12/07
MARCON Federico	Italia	20/10/06	P.3	D/D Proyecto “Eurosocial - Promoción del trabajo decente y cohesión social en América Latina » - Programa Regional para Las Américas	19/10/07
PATRONE Alessandro	Italia	03/12/01	P.3	D/D Proyecto “MAE PON ATAS Ob.1”. Lugar de destino: Roma	30/11/07
PEREIRA GONCALVES DE CASTRO Nuno	Portugal	01/02/05	P.2	D/D Proyecto DelNet	31/12/07
RAMÍREZ MACHADO José María	España	22/08/05	P.3	D/D Proyecto sobre el trabajo infantil y el trabajo forzoso	21/08/07
ROSSI RIZZI Monica	Italia	02/12/95	P.3	D/D Proyectos FSE	31/12/07

TEZZA Enrico	Italia	09/12/96	P.3	D/D Proyectos FSE	31/12/07
TOTH MUCCIACCIARO Evelin	Croacia	01/09/06	P.2	D/D Proyecto Actividades para los Trabajadores	31/08/07
VIDAL ALONSO Ángel L.	España	15/06/98	P.4	D/D Proyecto DelNet	31/03/07
VILA Blerina	Albania	01/02/04	P.2	D/D Proyecto “Formación en materia de integración de las cuestiones de género en la cooperación al desarrollo de la UE” - Lugar de destino: Bruselas	31/12/06
ZAMPOGNA Carlo	Italia	09/12/95	P.3	D/D Proyectos FSE	30/06/07