



PRIMER PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

**INFORME DEL DIRECTOR SOBRE LAS ACTIVIDADES DEL CENTRO  
EN 2005-2006 Y PERSPECTIVAS PARA 2007**

**Informe sobre la administración de recursos humanos del Centro**

**Estructura y movimientos del personal**

1. Al 31 de diciembre de 2005, el número de funcionarios inscritos en el presupuesto ordinario ascendía a 149, de los cuales 54 pertenecían a la categoría de servicios orgánicos y a las categorías superiores (véase el cuadro adjunto). Ese total, que se ha mantenido invariable con respecto al año anterior, no incluye los 48 funcionarios contratados específicamente para la ejecución de proyectos de formación financiados con fuentes extrapresupuestarias. La plantilla se compuso de funcionarios procedentes de 35 países. La proporción de mujeres correspondió al 66 por ciento del conjunto del personal (37 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 2005, la estructura del personal inscrito en el presupuesto ordinario registró diversos movimientos, a saber: diez ceses de empleo (de los cuales cinco por jubilación, uno por dimisión y cuatro terminaciones de contratos de funcionarios inscritos en el presupuesto ordinario). Por otro lado, los contratos de cinco funcionarios afectados a proyectos de formación llegaron a su fin y se asignaron nuevas funciones a otros dos funcionarios: en un caso, al término de la cesión del funcionario a la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas y, en el otro caso, como consecuencia de un traslado interno dentro del Centro.
3. Asimismo, a lo largo de 2005, se cubrieron nueve puestos inscritos en el presupuesto ordinario, mientras que ocho funcionarios fueron contratados para la ejecución de proyectos específicos de formación. Entre los nuevos funcionarios contratados en la categoría de servicios orgánicos destacan:
  - Vinicius CARVALHO PINHEIRO (Brasil), contratado como Responsable principal de programas, Protección Social, grado P.4, a partir del 1.º de marzo de 2005;

- 
- Nicolas SERRIERE (Francia), contratado como Responsable de programas, Empleo y Desarrollo de Competencias, grado P.3, a partir del 1.º de enero de 2005;
  - Alessandra MOLZ (Alemania), contratada como Responsable de programas, Empleo y Desarrollo de Competencias, grado P.3, a partir del 1.º de noviembre de 2005.

Todas estas contrataciones se enmarcan dentro de un plan de relevo destinado a reemplazar las competencias inherentes a distintos puestos a raíz o en previsión de la jubilación de los funcionarios titulares de los mismos. Para ello, se ha realizado un análisis minucioso de las exigencias técnicas y lingüísticas de los programas en cuestión, que ha servido para determinar la evolución y las necesidades futuras asociadas a las especialidades temáticas tratadas en esos sectores.

4. En 2005, el Centro procedió a la contratación de 40 funcionarios (cinco 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 dos expertos asociados gracias al apoyo suministrado por los Gobiernos de Italia y Noruega.

### **Desarrollo de los recursos humanos**

5. Entre 2006 y 2009 se jubilarán 17 funcionarios, de los cuales diez pertenecen a las categorías de servicios orgánicos y superiores (cinco hombres y cinco mujeres). Por ello, resulta de suma importancia que el Centro prosiga su labor de planificación del relevo del personal que tiene previsto jubilarse.
6. Es en ese contexto que el Servicio de Recursos Humanos ha iniciado un trabajo de gestión previsor de los recursos humanos, que permitirá realizar un análisis minucioso de las competencias técnicas existentes y establecer aquellas que se requerirán en el futuro en las distintas áreas de actividad. Esta labor, cuya fase de preparación ha sido necesariamente larga y ha obligado al Centro a dotarse de bases de datos y herramientas de análisis indispensables para su ejecución, facilitará la generación a lo largo del presente año civil de una serie de indicadores de especial utilidad para una gestión estratégica y a largo plazo de los recursos humanos.
7. Por mandato de la Comisión Paritaria de Negociación, el Servicio de Recursos Humanos ha elaborado una metodología general destinada a completar la definición de las competencias técnicas requeridas para cada puesto de trabajo al funcionario que lo ocupa. El planteamiento adoptado tiene la finalidad de establecer cuáles son las competencias más pertinentes para alcanzar los objetivos de la Organización y asegurar la calidad del desempeño durante la ejecución de los programas.
8. Aunque la gestión de los recursos humanos por competencias tiene como principal ámbito de aplicación la gestión del desempeño de la plantilla, este sistema también permitirá obtener una mayor eficacia en la selección y contratación del personal, la

---

planificación de los recursos humanos, el seguimiento del comportamiento profesional, las remuneraciones y el desarrollo de las carreras profesionales. También resultará especialmente útil para la preparación de un programa de formación y perfeccionamiento del personal.

9. Un proceso de reclasificación de los puestos ha dado paso a cuatro promociones, dos de las cuales en la categoría de servicios orgánicos y otras dos en la categoría de servicios generales. Cuatro funcionarios han obtenido un ascenso como resultado de la aplicación del sistema de ascensos personales y otros dos funcionarios de las categorías de servicios orgánicos y superiores han logrado un ascenso por decisión directa del Director. Por otro lado, siete funcionarios se han beneficiado de un aumento de sueldo por méritos especiales y se han concedido siete contratos permanentes en el marco de un ejercicio de titularización.

## **Formación**

10. En 2005 se reexaminaron los programas de formación y perfeccionamiento del personal. Tras la celebración de consultas con la Dirección y gracias a las indicaciones proporcionadas por el personal y recabadas mediante un cuestionario electrónico, se puso en marcha un nuevo programa más adaptado a las exigencias del Centro para el período 2005-2006. Las actividades de formación organizadas durante dicho período comprendieron ciclos y cursos de perfeccionamiento que se propusieron a las distintas categorías de personal en función de sus necesidades o por indicación de sus respectivos jefes responsables. Esas actividades abarcaron cuestiones tales como el fomento de la capacidad de liderazgo y de supervisión del personal a cargo, la solución de conflictos y la mediación, las técnicas asociadas a la celebración de entrevistas de trabajo, las técnicas de redacción, las normas de conducta e integridad, así como sesiones de información sobre las nuevas políticas adoptadas por el Centro. Con objeto de dar respuesta a necesidades técnicas concretas o de desarrollo de las competencias internas, 13 funcionarios recibieron formación específica fuera y dentro del Centro. Asimismo, se organizaron cursos lingüísticos para 79 funcionarios en los principales idiomas de trabajo del Centro (español, francés, inglés, italiano y portugués).
11. A finales de 2006, el Servicio de Recursos Humanos procederá a la evaluación de los programas actuales, teniendo en cuenta los objetivos estratégicos de la Organización y la necesidad de desarrollar las competencias que se requieren para alcanzarlos. Este proceso concluirá con la elaboración, tras las debidas consultas con la Dirección y el personal, de un nuevo programa de formación para 2007-2008.
12. En 2005 y 2006 el Servicio de instalaciones y tecnologías de formación siguió impartiendo el programa docente sobre la nueva herramienta informática de gestión de las actividades de formación y de los participantes, lo que permitió asegurar que el conjunto de la plantilla recibiera la formación necesaria. Una vez que concluya dicho programa, el Centro retomará la organización de actividades de capacitación 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. La Comisión Paritaria de Negociación (CPN) ha mantenido reuniones periódicas a lo largo de 2005 y 2006. Los debates celebrados en el seno de dicha Comisión, que siempre se han caracterizado por un espíritu de cooperación constructiva, dieron como resultado un acuerdo final sobre una serie de nuevas políticas de gestión de los recursos humanos, tales como la puesta en marcha de un programa de movilidad temporal dentro del Centro, 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, 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 mantenido contactos periódicos con el equipo del Proyecto IRIS en Ginebra. El 9 de marzo de 2006 se celebró una videoconferencia entre dicho equipo y los representantes de diversos servicios del Centro que participan en el desarrollo de un conjunto de programas informáticos de gestión integrada. Las distintas posibilidades de cooperación con la OIT, sobre todo con respecto a la puesta en marcha de las aplicaciones de gestión de los recursos humanos (incluido el sistema de nóminas), han sido estudiadas desde un punto de vista técnico y se ha tenido en cuenta la posibilidad de integrar al Centro de Turín en el programa de despliegue de IRIS sobre el terreno. Un representante del Centro forma parte del 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.
15. De común acuerdo con el equipo del proyecto IRIS, se ha confirmado la necesidad de que el Centro lleve a cabo un análisis de los procesos administrativos relacionados con la gestión del personal y de las nóminas, así como la definición minuciosa de criterios específicos. Esta fase preliminar resulta esencial para orientar al Centro sobre la solución Oracle que debería adoptar, en función de sus necesidades, y para confirmar sobre bases precisas y bien documentadas la viabilidad técnica de una eventual integración del Centro en el proyecto IRIS.

## **Remuneración y condiciones de trabajo**

### ***Categoría de servicios orgánicos y categorías superiores***

16. El documento 67/6/b (« Proyectos de enmienda al Estatuto del Personal »), que se presentó al Consejo del Centro durante su última reunión (en noviembre de 2005), daba cuenta de algunas recomendaciones que figuran en el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) para 2005. La Quinta Comisión de la Asamblea General de las Naciones Unidas decidió diferir el examen de las cuestiones relativas al sistema común de las Naciones Unidas para reanudarlo durante su sexagésimo período de sesiones en el segundo trimestre de 2006. En abril de 2006, la Asamblea General decidió volver a aplazar el examen de las recomendaciones contenidas en el informe de la CAPI. Por consiguiente, en el

---

momento de redactar el presente documento, la resolución correspondiente de la Asamblea General no estaba disponible para someterla al examen de los miembros del Consejo. El Centro presentará un informe completo de las decisiones de la Asamblea General en la 68.<sup>a</sup> reunión del Consejo del Centro en noviembre de 2006.

17. Las recomendaciones de la CAPI, cuyo examen ha sido aplazado, se referían especialmente a la revisión del actual sistema de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, así como a la adopción de una escala revisada de sueldos básicos/mínimos. Con respecto al primer punto, la CAPI había decidido recomendar diversos cambios importantes en el sistema de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles: la introducción de sumas fijas para reemplazar los porcentajes vinculados automáticamente a la escala de sueldos básicos/mínimos, el reconocimiento de un mayor número de desplazamientos geográficos, y la reducción del período que da derecho a la prestación a cinco años (con respecto a los elementos relativos a la movilidad y la sustitución de los gastos de mudanzas) en el mismo lugar de destino. Por lo que respecta a la escala de sueldos básicos/mínimos, la CAPI había recomendado un aumento del 1,88 por ciento de los sueldos básicos/mínimos mediante los procedimientos normales de consolidación, de acuerdo con el principio “ni pérdida ni ganancia”, a partir del 1.º de enero de 2006.
18. 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 3,80 por ciento aproximadamente a partir del 1.º de septiembre de 2005, como resultado del aumento del sueldo neto de las mismas categorías en Nueva York en idéntica fecha.

### ***Categoría de servicios generales***

19. En 2005, la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) llevó a cabo un estudio salarial sobre las mejores condiciones de servicio prevalecientes en Roma para el personal de la categoría de servicios generales. Sobre la base de los resultados de dicho estudio, resultó aplicable un aumento del 12,16 por ciento en los sueldos, los subsidios familiares y las primas por conocimiento de idiomas de los funcionarios de la categoría de servicios generales a partir del 1.º de noviembre de 2005. De acuerdo con el procedimiento establecido, y habida cuenta de la importante repercusión económica que dicha medida conllevaría, la CAPI ha delegado el examen de las modalidades de aplicación de este aumento en las organizaciones interesadas y, entre ellas, la FAO, que deberá promulgar la nueva escala salarial tras consultar a su Consejo en su reunión de noviembre de 2006. El Centro presentará un informe completo de las decisiones adoptadas por el Consejo de la FAO al Consejo del Centro tan pronto como éstas se hagan públicas.

***Para información.***

**DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL SEGÚN LA CATEGORÍA Y EL TIPO DE CONTRATO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2004 y AL 31 DE DICIEMBRE DE 2005**

Al 31 de diciembre de 2004				Al 31 de diciembre de 2005		
Grado	Contratos sin límite de tiempo	Contratos de duración determinada	Total	Contratos sin límite de tiempo	Contratos de duración determinada	Total
<b>Categoría de servicios orgánicos y categorías superiores</b>						
DIR	-	-	-*	-	-	-
D.2	-	1	1	-	2	2
D.1	1	1	2	1	1	2
P.5	3	14	17	4	9	13
P.4	8	13	21	8	13	21
P.3	2	10	12	1	10	11
P.2	1	5	6	1	4	5
P.1	-	-	-	-	-	-
<b>Total a)</b>	<b>15</b>	<b>44</b>	<b>59</b>	<b>15</b>	<b>39</b>	<b>54</b>
<b>Categoría de servicios generales</b>						
G.7	10	-	10	11	-	11
G.6	15	3	18	16	2	18
G.5	10	13	23	10	13	23
G.4	4	21	25	3	23	26
G.3	-	14	14	-	15	15
G.2	-	-	-	-	2	2
G.1	-	-	-	-	-	-
<b>Total b)</b>	<b>39</b>	<b>51</b>	<b>90</b>	<b>40</b>	<b>55</b>	<b>95</b>
<b>Total general (a + b)</b>	<b>54</b>	<b>95</b>	<b>149**</b>	<b>55</b>	<b>94</b>	<b>149***</b>

\* Contrato OIT-Ginebra.

\*\* Este total comprende a tres funcionarios que trabajan a tiempo parcial, pero no incluye a los **45 funcionarios cuyos contratos de duración determinada están vinculados a la ejecución de proyectos específicos de formación de larga duración.**

\*\*\* 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.**

**DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR GRUPOS DE EDAD Y GRADOS (PRESUPUESTO ORDINARIO)  
AL 31 DE DICIEMBRE DE 2005**

<b>Categoría de servicios orgánicos y categorías superiores</b>	<b>Menos de 30</b>	<b>30 – 40</b>	<b>41 – 50</b>	<b>51 – 60</b>	<b>Más de 60</b>
<b>P. 2</b>		1	3	1	
<b>P. 3</b>		6	3	2	
<b>P. 4</b>		1	7	11	2
<b>P. 5</b>			5	8	
<b>D. 1</b>				1	1
<b>D. 2</b>				2	
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>25</b>	<b>3</b>
<b>Categoría de servicios generales</b>					
<b>G. 2</b>		2			
<b>G. 3</b>		13	2		
<b>G. 4</b>		8	13	4	1
<b>G. 5</b>		7	8	7	1
<b>G. 6</b>			7	10	1
<b>G. 7</b>				8	3
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>29</b>	<b>6</b>
<b>Total general</b>	<b>0</b>	<b>38</b>	<b>48</b>	<b>54</b>	<b>9</b>

**DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DE LAS CATEGORÍAS ORGÁNICAS Y SUPERIORES POR GÉNERO Y GRADO (PRESUPUESTO ORDINARIO)  
AL 31 DE DICIEMBRE DE 2005**

<b>Categoría de servicios orgánicos y categorías superiores</b>	<b>Total por grados</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>
<b>P. 2</b>	5	2	40	3	60
<b>P. 3</b>	11	4	37	7	63
<b>P. 4</b>	21	10	47	11	53
<b>P. 5</b>	13	4	31	9	69
<b>D. 1</b>	2	-	-	2	100
<b>D. 2</b>	2	-	-	2	100
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>20</b>	<b>37</b>	<b>34</b>	<b>63</b>



---

## DISTRIBUCIÓN MENSUAL POR CATEGORÍAS DEL PERSONAL CON CONTRATOS DE CORTA DURACIÓN EN SERVICIO DURANTE 2005\*

	Categoría de servicios orgánicos	Categoría de servicios generales	TOTAL
<b>Enero</b>	1	15	<b>16</b>
<b>Febrero</b>	-	17	<b>17</b>
<b>Marzo</b>	2	16	<b>18</b>
<b>Abril</b>	4	16	<b>20</b>
<b>Mayo</b>	4	13	<b>17</b>
<b>Junio</b>	2	20	<b>22</b>
<b>Julio</b>	2	21	<b>23</b>
<b>Agosto</b>	2	20	<b>22</b>
<b>Septiembre</b>	2	19	<b>21</b>
<b>Octubre</b>	2	16	<b>18</b>
<b>Noviembre</b>	1	17	<b>18</b>
<b>Diciembre</b>	1	17	<b>18</b>

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

**CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA (D/D) VINCULADOS A PROYECTOS DE FORMACIÓN  
AL 31 DE DICIEMBRE DE 2005 (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	20/01/06
AGNELLO Paola	Italia	01/01/00	G4	D/D Proyectos FSE	31/12/06
BIANCO Laura	Italia	20/12/97	G4	D/D Proyectos FSE	31/12/06
CALLIERI Benedetta	Italia	04/04/05	G.3	D/D Proyecto Hydroaid - Gestión del desarrollo	03/04/06
CHRISTOPHE Marion	Francia	01/01/05	G.3	D/D Proyectos FSE	31/12/06
COSTAMAGNA Laura	Italia	20/11/04	G3	D/D Proyectos FSE	19/11/06
COSTANTINI Paola	Italia	01/02/02	G3	D/D Proyecto Diálogo social	31/12/06
DELLA BIANCA Monica	Italia	01/03/02	G3	D/D Proyecto Gestión del desarrollo	31/12/06
FUGGIASCHI Claudia	Italia	03/11/01	G3	D/D Proyecto Coordinación de cuestiones de género	30/06/06
JABBAR GHULAM Hamid Abdul	Iraq	01/12/98	G4	D/D Proyecto Estados árabes	31/12/06
LEONETTI Cristina	Italia	23/08/04	G3	D/D Proyecto Gestión del desarrollo	31/12/06
LOWE Patricia	Reino Unido	08/04/02	G4	D/D Proyecto DelNet	30/09/06
MONDINO Elena	Italia	20/12/97	G4	D/D Proyectos FSE	31/12/06
MORELLO Federica	Italia	01/06/00	G3	D/D Proyecto NIT/Derechos humanos	31/12/06
MOSCHINI Barbara	Italia	01/01/00	G4	D/D Proyectos FSE	31/12/06
NORI Irene	Italia	01/01/01	G4	D/D Proyecto Protección social	31/12/06
PERNIOLA Stefania	Italia	21/01/03	G3	D/D Proyecto Desarrollo empresarial	20/01/06
PIERINI Cristina	Italia	29/09/01	G3	D/D Proyecto Concepción y producción de material multimedia	31/12/06
PU Su	China	01/01/01	G4	D/D Proyecto China – Programa Regional ASIA	31/12/06
RODRIGUES LIMA Carla	Brasil	15/01/04	G3	D/D Proyecto DelNet	31/12/06
SABBADINI Simonetta	Italia	01/02/02	G3	D/D Proyecto Gestión del desarrollo	31/12/06
SGARLAZZETTA Laura	Italia	01/08/04	G3	D/D Proyecto Protección social	30/06/06
TREGNAGHI Simonetta	Italia	23/01/96	G4	D/D Proyectos FSE	31/12/06
TRISCIUZZI Mara	Italia	20/01/99	G4	D/D Proyectos FSE	31/12/06
VALDEBENITO Erika	Chile	23/03/99	G4	D/D Proyecto DELNET, Argentina	31/12/06
VARGAS URREGO Gladys	Colombia	15/04/02	G3	D/D Proyecto DELTA	15/09/06
ZINGARA Rachida	Argelia	07/01/04	G2	D/D Proyecto Actividades para los empleadores	31/01/06

**CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA VINCULADOS A PROYECTOS DE FORMACIÓN AL 31 DE DICIEMBRE DE 2005  
(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
BERTOLINO Paolo	Italia	16/09/02	P.2	D/D Proyecto Gestión del desarrollo	31/12/06
CALLEGARI Claudia	Argentina	04/04/01	P.2	D/D Proyectos FSE	31/12/06
CERDEIRO Mara	Argentina	18/07/01	P.3	D/D Proyecto DelNet	31/12/06
CAUPIN Gilles	Francia	01/01/05	P.4	D/D Proyecto « Sistema común de certificación en adjudicación de contratos para las Naciones Unidas »	31/12/05
CULPAN Michael	Reino Unido	22/07/02	P.4	D/D Proyecto de reforma de las adquisiciones Destino: Dhaka, Bangladesh	28/02/06
GASSER Martin	Italia	01/05/04	P.2	D/D Proyecto Desarrollo empresarial	31/12/06
LISA Monica	Italia	16/05/05	P.2	D/D Proyecto DELTA	15/05/06
MAGRI Benedetta	Italia	01/01/04	P.3	Formación en materia de integración de las cuestiones de género en la cooperación al desarrollo de la UE - Destino: Bruselas	30/06/06
MALLO Maria José	España	01/11/03	P.2	D/D Proyecto DelNet	31/12/06
MALOTCHKO Valery	Belarús	16/09/00	P.4	D/D Proyecto Gestión del desarrollo	31/12/06
PATRONE Alessandro	Italia	03/12/01	P.3	D/D Proyecto MAE PON ATAS Ob.1 - Destino: Roma	31/12/06
PEREIRA GONCALVES DE CASTRO Nuno	Portugal	01/02/05	P.2	D/D Proyecto DelNet	30/09/06
PEYRON Céline	Francia	01/11/04	P.2	D/D Proyecto Protección social	30/06/06
RAMIREZ MACHADO José María	España	22/08/05	P.3	D/D Proyecto sobre el trabajo infantil y el trabajo forzoso	21/08/06
ROSSI RIZZI Monica	Italia	02/12/95	P.3	D/D Proyectos FSE	31/12/06
SCOVACRICCHI Roberto	Italia	01/01/05	P.4	D/D Proyecto PPTIE	31/12/05
TEZZA Enrico	Italia	09/12/96	P.3	D/D Proyectos FSE	31/12/06
VIDAL ALONSO Ángel L.	España	15/06/98	P.4	D/D Proyecto DelNet	31/05/06
VILA Blerina	Albania	01/02/04	P.2	Formación en materia de integración de las cuestiones de género en la cooperación al desarrollo de la UE -	30/06/06

---

				Destino: Bruselas	
ZAMPOGNA Carlo	Italia	09/12/95	P.3	D/D Proyectos FSE	31/12/06