



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PAVIA

**METODOLOGIA
PER LA DEFINIZIONE DEI MECCANISMI PER LE
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI 2009- 2010
DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO
DELL'UNIVERSITA' DI PAVIA**

Ottobre 2010

1. PREMESSA

In base all'Accordo di contrattazione decentrata per l'applicazione dei C.C.N.L. 16/10/2008 e 12/03/2009 Biennio 2009-2010 siglato il 24 luglio 2009, le risorse del Fondo di Ateneo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale e per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria elevate professionalità, ammontano complessivamente a €1.730.700,00.

All'art. 88, c2, a) (Progressioni Economiche Orizzontali) sono stati riservati importi complessivamente non sufficienti a corrispondere gli incrementi retributivi a tutti gli aventi diritto alla PEO. Per tale motivo si è reso necessario procedere attraverso la messa a punto di una metodologia selettiva, che permettesse di formulare un elenco graduato di persone dal quale attingere per le PEO.

Tale modello sarà utilizzato in via sperimentale per il 2009 e il 2010, dopodiché verrà sottoposto ad un processo di verifica e revisione sia in funzione della possibilità di reperire i dati, sia in funzione delle normative recentemente introdotte.

2. IL MODELLO PROPOSTO

Il modello proposto si basa sul seguente presupposto: ogni elemento significativo registrabile nel corso della vita lavorativa di ciascuno deve essere “valorizzato” attraverso l’attribuzione di un punteggio predeterminato.

In prima approssimazione i seguenti elementi appaiono particolarmente significativi per la costruzione del nostro sistema di registrazione delle competenze:

- 1) Esperienza professionale nell’Università
- 2) Livello di istruzione
- 3) Abilitazioni Professionali
- 4) Prove concorsuali superate
- 5) Aggiornamento/Formazione professionale
- 6) Responsabilità di gestione
- 7) Incarichi a responsabilità individuale
- 8) Pubblicazioni
- 9) Attività lavorativa esterna all’Università o precedente

Per l’**esperienza professionale** si possono ipotizzare sviluppi sia di tipo lineare che di tipo non lineare: fermi restando i valori finali fissati in corrispondenza di 40 anni, l’andamento più rappresentativo della “crescita professionale relativa” è probabilmente quello espresso da una curva asimmetrica a sinistra.

In questa prima fase è però preferibile partire con la struttura lineare, di più immediata comprensione per tutti: ipotizziamo perciò l’attribuzione di un punteggio differenziato per categoria nelle misure indicate nella seguente Tab. 2:

Tab. 2: *Punteggi assegnati all’ Esperienza professionale*

ESPERIENZA	
cat	puntiAnno
B	40
C	50
D	60
EP	70

Come si vede, il punteggio attribuito all’anno di esperienza nella categoria D è stato posto uguale a 60: è evidente l’assonanza con il sistema dei CFU previsto per gli studi universitari. Abbiamo ipotizzato, in sostanza, che un anno di lavoro in categoria D (categoria per la quale è necessario il possesso di un titolo universitario se si accede dall’esterno) equivalga alla quantità media di lavoro di apprendimento svolto in un anno da uno studente impegnato a tempo pieno negli studi universitari, riducendo tale valore annuo di 10 punti nelle categorie più basse ed innalzandolo (dello stesso ammontare) nella categoria superiore.

Per ciascun dipendente verrà calcolata l’esperienza lavorativa acquisita nel sistema universitario (eventuali periodi di aspettativa/congedi che hanno influito sulla carriera giuridica verranno scorporati)

Per quanto concerne gli inquadramenti precedenti al CCNL del 9 agosto 2000, è possibile utilizzare la seguente tabella di conversione. Si specifica che a seconda requisiti del concorso di accesso, alcune persone assunte con livello 4 o 5 sono state considerate come C, così come per alcune persone assunte con livello 6, a seconda dei requisiti del concorso di accesso, sono state considerate come D.

FINO AL 1979	DAL 1979 AL 2000	DAL 2000 AD OGGI
AUSILIARIO	2	B
	3	B
ESECUTIVO	4	B
	5	B
DI CONCETTO	6	C
DIRETTIVO	7	D
	8	D
VICE DIRIGENTE	9	EP
	10	EP
DIRIGENTE	DIR	DIR

Passando al **livello di istruzione**, ipotizziamo per i titoli universitari l'attribuzione di un punteggio corrispondente al N. di CFU previsto per ciascuno di essi; per i titoli conseguiti con i vecchi ordinamenti assegniamo convenzionalmente 70 punti per ogni anno di durata legale del corso.

Per i titoli inferiori, si procede con una progressiva riduzione; così come vengono ridotti i valori assegnati ai titoli universitari successivi al primo.

Lo schema finale proposto è, alla fine, il seguente (Tab. 3). Il valore massimo del punteggio conseguibile è pari a 1410 corrispondente ad un postLaurea di 6 anni conseguente ad una laurea di 6 anni.

Tab. 3: *Livello di istruzione*

TITOLO	1° tit	2° tit	3° tit	...	"n"° tit	cumulate
licenza Elementare	200	no	no		no	200
lic. Media	120					320
Diploma professionale (1 anno)	50					370
Diploma professionale (2 anni)	100					420
Diploma professionale (3 anni)	150					470
maturità 4 anni	200					520
maturità 5 anni	250					570
sc.speciale	120	1° tit / 2	1° tit / 3	...	1° tit / n	690
DU/Laurea 3	180	1° tit / 2	1° tit / 3	...	1° tit / n	750
LM, LS	140	1° tit / 2	1° tit / 3	...	1° tit / n	890
Laurea specialistica a ciclo unico (nuovo ord. - 5 anni)	350	1° tit / 2	1° tit / 3	...	1° tit / n	920
Laurea specialistica a ciclo unico (nuovo ord. - 6 anni)	420	1° tit / 2	1° tit / 3	...	1° tit / n	990
Laurea (vecchio ordinamento - 4 anni)	280	1° tit / 2	1° tit / 3	...	1° tit / n	850
Laurea (vecchio ordinamento - 5 anni)	350	1° tit / 2	1° tit / 3	...	1° tit / n	920
Laurea (vecchio ordinamento - 6 anni)	420	1° tit / 2	1° tit / 3	...	1° tit / n	990
postLaurea 2 anni	140	1° tit / 2	1° tit / 3	...	1° tit / n	
postLaurea 3 anni	210	1° tit / 2	1° tit / 3	...	1° tit / n	
postLaurea 4 anni	280	1° tit / 2	1° tit / 3	...	1° tit / n	
postLaurea 5 anni	350	1° tit / 2	1° tit / 3	...	1° tit / n	
postLaurea 6 anni	420	1° tit / 2	1° tit / 3	...	1° tit / n	
master Univ 1° liv.	60	1° tit / 2	1° tit / 3	...	1° tit / n	
master Univ 2° liv.	70	1° tit / 2	1° tit / 3	...	1° tit / n	

Un ulteriore elemento da valutare è la particolare **Abilitazione professionale** acquisita e certificata. Il tipo di abilitazione ha un peso diverso a seconda del titolo di studio richiesto per l'accesso all'abilitazione (diploma di maturità - diploma di laurea triennale/specialistica).

Tab. 6: Abilitazione professionale

Tipo di abilitazione:	Punteggio
Abilitazione conseguente a diploma di maturità	10
Abilitazione conseguente a laurea triennale	20
Abilitazione conseguente a laurea specialistica	30

Un altro elemento può essere riferito alle **prove concorsuali superate** con riferimento ai **concorsi del settore Universitario**: anche laddove esse non abbiano dato luogo ad assunzioni, sono comunque espressione di una valutazione esplicita sulla conoscenza di argomenti connessi alle tematiche lavorative, e come tali meritevoli di “apprezzamento”.

E' stata poi introdotta una opportuna distinzione tra concorsi universitari liberi e concorsi riservati al personale già in servizio.

Tab. 7: Idoneità nei concorsi pubblici se hanno dato diritto ad una assunzione o ad un nuovo inquadramento

categoria	Concorsi che hanno dato diritto ad una assunzione o ad un nuovo inquadramento		Idoneità acquisite	
	Univ. liberi	Univ. riservati	Univ. liberi	Univ. riservati
B ed eq.	25	12	5	2,5
C ed eq.	50	25	10	5
D ed eq.	100	50	20	10
EP ed eq.	200	100	40	20
Dirigenti	400		80	

Un elemento che assume (e sempre più tenderà ad assumere) un ruolo fondamentale nei processi di valorizzazione delle risorse umane disponibili è senza dubbio rappresentato dalla propensione a sottoporsi a processi di **Aggiornamento** e di **Formazione professionale** e – in misura ancor più rilevante – dagli esiti che ne scaturiscono.

L'ipotesi proposta è che vengano presi in considerazione sia i processi di aggiornamento e/o formazione che prevedano forme di valutazione finale sia corsi senza prove finali.

Nel primo caso ed a condizione, ovviamente, che tale valutazione sia stata positiva, e che siano stati certificati dall'Amministrazione, la base per l'attribuzione dei punteggi possono essere i CFP (Crediti Formativi Professionali).

Laddove non esista l'indicazione del numero dei CFP, si propone di utilizzare il numero di ore per corso di formazione /14 (tale valore è attualmente utilizzato anche dalla Commissione Interna che si occupa di attribuire i CFP a corsi su richiesta del personale). Se si tratta di corsi con esame finale il valore rimane numero di ore/14, se il corso in oggetto è privo di esame finale, verrà ulteriormente diviso per 10.

Tab. 8: Crediti formativi professionali

Corso di formazione	Punteggio
Con CFP	Numero CFP
Senza CFP ma con n° ore e esame finale	N° ore /14
Senza CFP e senza esame finale ma con n° ore	(N° ore /14)/5

Nel contesto che stiamo delineando, dovrà essere attribuito anche un peso alla propensione ad assumersi responsabilità (individuali e/o di gruppo).

In particolare, dovrà essere adeguatamente riconosciuta la **Responsabilità gestionale**.

Essa è correlata fondamentalmente alla responsabilità nell'utilizzazione delle risorse (umane e strumentali) affidate per raggiungere uno o più obiettivi: possiamo dire che, in termini generali, la Responsabilità gestionale rileva tutte le volte che qualcuno è chiamato a rispondere dei risultati non solo del proprio lavoro, ma anche di quello altrui.

La detenzione di responsabilità di questo tipo darà luogo annualmente alla maturazione di un certo punteggio; nel nostro caso si tratta di considerare la carriera di 2-anni precedenti: si propone quindi di considerare la somma pesata del personale gestito al 1 gennaio 2008 e al 1 gennaio 2009 (compreso se stessi) per le Progressioni al 1 gennaio 2009 e la somma pesata del personale gestito al 1 gennaio 2009 e al 1 gennaio 2010 (compreso se stessi) per le Progressioni al 1 gennaio 2010.

Tab. 9 : Responsabilità gestionale: persone gestite

categoria	punti
B	24
C	28
D	34
EP	41

A differenza della precedente, la **Responsabilità individuale** va registrata nel caso di incarichi assegnati ad personam, connessi in via generale a quelle attività che producono atti anche a rilevanza esterna.

Il punteggio da assegnare nelle varie situazioni dovrà essere opportunamente calibrato tenendo conto di vari fattori (entità della spesa, n. di partecipanti, tipo di responsabilità, rischio relativo, durata del procedimento, compensi riscossi in conseguenza dell'incarico ecc.).

Tab. 10 : Responsabilità individuale

DESCRIZIONE	1 da considerare ad incarico; 2 da considerare pesato per gli anni	PUNTEGGIO
ADDETTO AL PRIMO SOCCORSO	2	0,2
ADDETTO AL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE	2	0,2
ADDETTO ALL'EMERGENZA	2	0,2
ADDETTO ALLO STABULARIO	2	0,2
ADDETTO LOCALE ALLA SICUREZZA	2	0,4
AMMINISTRATORE DI SISTEMA	2	4
COMPONENTE DI COMITATO/ DELEGAZIONE/ GR.DI LAVORO/ GR.DI STUDIO/ SERVIZIO/ COLLEGIO	2	2
COMPONENTE DI COMMISSIONE	1	4
COMPONENTE DI COMMISSIONE DI CONCORSO	1	4
COMPONENTE GRUPPO DI LAVORO	2	2
COMPONENTE UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI	2	4
COORDINATORE	2	8
CORRELATORE TESI	1	1
CULTORE DELLA MATERIA	2	4
CURATELA DELLE MOSTRE	1	2
DOCENZA IN CORSI DI FORM. E/O AGG. AGLI STUDENTI	1	1
DOCENZA IN CORSI DI FORM. E/O AGG. AL PERSONALE	1	1
ESPERTO QUALIFICATO	2	12
ESPERTO QUALIFICATO AGGIUNTO	2	6
INCARICATO DELLE ATTIVITA'	1	0
INCARICATO PER IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI - DL.vo 196/03	1	0,2
INCARICO DI DOCENZA PER CORSI DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO	1	1
INCARICO DI RICERCA	2	4
INCARICO EP	2	16
MEMBRO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	1	2
MEMBRO DEL SENATO ACCADEMICO	1	2
OPERATORE LOCALE DI PROGETTO(OLP)/TUTOR/RESP. INFORMATICO/ PER LE SPEC. ATTIVITA' DEL SERV. CIVILE NA	1	4
PREPOSTO ALLA VIGILANZA SULL'OSSERVAENZA DEL DIVIETO DI FUMO E ALL'ACCERTAMENTO DELLE INFRAZIONI	2	0,1
PREPOSTO ALLE SORGENTI RADIOGENE	2	4
PROFESSORE AGGREGATO	1	1
PROGETTAZIONE OPERE EDILIZIE E DIREZIONE LAVORI PER AMMONTARE INFERIORE A 1 MILIONE EURO	1	10
PROGETTAZIONE OPERE EDILIZIE E DIREZIONE LAVORI PER AMMONTARE SUPERIORE A 1 MILIONE EURO	1	20
RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA	2	0,4
RAPPRESENTANTE DELL'ATENEO	1	4
RAPPRESENTANTI PERSONALE TA IN ORGANI COLLEGIALI/SINDACALI	1	0,4
REFERENTE	2	4
RESPONSABILE	1	2
RESPONSABILE DI LABORATORIO	2	20
RESPONSABILE LASE R	2	4
RESPONSABILE PROCEDIMENTO	2	4
RESPONSABILE RIFIUTI	2	4
RESPONSABILE STABULARIO	2	4
REVISORE DEI CONTI	2	1
SEGRETARIO DI COMMISSIONE/GRUPPO DI LAVORO	1	1
SEGRETARIO DI CONCORSO	1	2
SOSTITUTO UFFICIALE ROGANTE IN CASO DI ASSENZA O IMPEDIMENTO	2	6
SVOLGIMENTO INSEGNAMENTO PERS.TA	1	1
TECNICO SICUREZZA LASER	2	1
UFFICIALE ROGANTE	2	20
VICE COORDINATORE	1	2
VICE PREPOSTO ALLE SORGENTI RADIOGENE	2	2
VICE RESPONSABILE	1	2

Un ulteriore elemento da valorizzare sono le **Pubblicazioni**, che potrebbero riguardare non solo il personale tecnico delle strutture di ricerca.

Il sistema di ponderazione è definito in base alla seguente tabella. Il punteggio è da intendersi “pieno” nel caso di 1 solo autore. Nei casi di più coautori il punteggio risulterà diviso per il numero di coautori fino ad un massimo di 7 (nel caso di 8 o più coautori il punteggio sarà sempre suddiviso per 7). Nel caso di curatori/curatele il punteggio verrà diviso per 5, mentre nel caso di ringraziamenti verrà diviso per 20.

Tab. 11: *Tipologie e ponderazione delle pubblicazioni scientifiche*

Punteggio						
0,1	2	4	6	10	14	20
Indici e schede	Redazione di apparati illustrativi, carteggi, guide, introduzioni, presentazioni, prefazioni, statistiche, voci brevi di dizionario. Riedizioni	Redazione di quaderni, atti di convegno, cataloghi, rapporti, relazioni, massime a sentenza, traduzioni, voce lunga di dizionario, edizioni critiche, abstract	Articoli brevi o riassunti di articoli o di carte geologiche, relazioni tecniche	Report scientifici, libri o manuali ad uso divulgativo o didattico	Pubblicazioni integrali di articoli, parti di libri, saggi	Autori di Pubblicazioni nel sistema Thomson ISI (Institute for Scientific Information), libri, monografie, Brevetti
INDICE DEI NOMI	APPARATI ILLUSTRATIVI (TAVOLE, MAPPE, DISEGNI)	QUADERNI	ARTICOLO BREVE	TECHNICAL REPORT	ARTICOLO IN ESTENSO	ARTICOLI ISI
INDICI DELLE MATERIE	CARTE GEOLOGICHE	APPARATI BIBLIOGRAFICI	WORKING PAPER	LIBRO/MANUALE AD USO DIDATTICA	ARTICOLO SU INVITO	LIBRO/TRATTATO SCIENTIFICO (DI RICERCA ORIGINALE)
SCHEDE	CARTE GEOLOGICHE E TEMATICHE ORIGINALI SENZA MONOGRAFIA	ATTI DI CONVEGNO	CARTE GEOLOGICHE E TEMATICHE RIASSUNTIVE O DERIVATE CON MONOGRAFIA	LIBRO/MANUALE AD USO DIVULGATIVO	PROCEEDING IEEE	MONOGRAFIA
	CARTE GEOLOGICHE E TEMATICHE RIASSUNTIVE O DERIVATE SENZA MONOGRAFIA	CATALOGHI BIBLIOGRAFICI			PARTE DI VOLUME (CAPITOLO DI LIBRO)	CARTE GEOLOGICHE E TEMATICHE ORIGINALI CON MONOGRAFIA
	EDIZIONE CARTEGGI	CATALOGHI DI MOSTRE			SAGGIO	BREVETTO
	GUIDE	MASSIME A SENTENZA				
	INTRODUZIONE	NOTE				
	PRESENTAZIONE, PREFAZIONE, POSTFAZIONE	POSTER				
	RIEDIZIONE	RAPPORTI/RELAZIONI FINALI DI RICERCA				
	RISTAMPA CON VARIAZIONI	RECENSIONE, EDITORIALE				
	VOCE BREVE DI DIZIONARIO/ENCICLOPEDIA	RELAZIONI A CONVEGNO INVIAE E ACCETTATE				
	STATISTICHE	TRADUZIONE				
		VOCE LUNGA DI DIZIONARIO/ENCICLOPEDIA				
		EDIZIONE CRITICA				
		ABSTRACT (RIASSUNTO)				

Un ulteriore elemento da considerare riguarda l' **Attività lavorativa precedente e/o esterna**: si tratta in questo caso di attribuire un punteggio alle esperienze di lavoro svolte in ambiti diversi da quello delle Università. Appare ragionevole computare per il periodo di lavoro almeno l' "Esperienza professionale" applicando i meccanismi visti in precedenza, ovvero il punteggio riportato nella tabella sottostante, moltiplicato per gli anni o frazioni di anno di lavoro esterno.

Tab. 12: *Tipologia di attività precedente e/o esterna*

DESCRIZIONE	punteggio
Operaio	40
Impiegato	50
Quadro	70
Dirigente	100
Commerciante	50
Imprenditore	70
Libero professionista	60
Artigiano	40
Funzionario	60
Vice Dirigente	70
Docente	70
Praticantato/apprendista	20
Stagista	5
Tirocinio formativo e di orientamento	5
Servizio civile nazionale	5
Titolare di borsa di ricerca	30
Titolare di assegno di ricerca	30
Contratto CoCoCO	50
Contratto CoCoPRO	50
Incarico ex art 26	50

Dati i 9 elementi sopra descritti, prima di procedere si utilizzerà la normalizzazione di ogni elemento base.

Con normalizzazione si intende un qualsiasi processo che modifica un oggetto per renderlo più normale, il che significa tipicamente rendere alcune sue caratteristiche più vicine a quelle che si riscontrano mediamente.

Con la normalizzazione tutti i valori degli indicatori vengono ricondotti entro un range compreso tra 0 e 1000, pertanto si possono immediatamente confrontare fra loro e applicare pesi specifici.

La formula che permette di normalizzare un indicatore è la seguente, dove x è il valore riscontrato e x min e x max i valori rispettivamente minimi e massimi per ogni indicatore:

$$\frac{X - X_{\min}}{X_{\max} - X_{\min}} * 1000$$

Successivamente e sulla base dell'art.82 del vigente CCNL avente per oggetto "CRITERI DI SELEZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA (ex-Art.59 CCNL 9.8.2000)" gli elementi precedentemente descritti sono stati ricondotti ai seguenti indicatori ponderati:

a) **formazione certificata e pertinente;**

b) **arricchimento professionale** derivante dall'esperienza lavorativa, con esclusione di automatismi legati al decorso dell'anzianità, desumibile dal curriculum e/o dalla documentazione presentata dall'interessato;

c) **qualità delle prestazioni individuali** con particolare riguardo alla capacità di proporre soluzioni innovative, al grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, all'attenzione alle esigenze dell'utenza e alla soluzione dei problemi;

d) **anzianità di servizio** prestato senza essere incorsi negli ultimi due anni in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto e senza essere incorsi in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado;

e) **titoli culturali e professionali** (per esempio: incarichi; pubblicazioni; collaborazioni; docenza o frequenza in convegni e seminari di studio, corsi di formazione; titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria; corsi di perfezionamento o di specializzazione; dottorati di ricerca).

L'indicatore c) qualità delle prestazioni individuali verrà calcolato sulla base di giudizi di merito espressi dai responsabili.

I 9 elementi significativi, opportunamente normalizzati, verranno utilizzati per costruire gli indicatori ponderati e l'indicatore finale nel seguente modo:

a)	100%	5) Aggiornamento/Formazione professionale
b)	45%	6) Responsabilità di gestione
	45%	7) Incarichi a responsabilità individuale
	10%	9) Attività lavorativa esterna all'Università o precedente
c)	100%	- Scheda di valutazione individuale
d)	100%	1) Esperienza Professionale nell'Università
d)	30%	2) Livello di istruzione
	10%	3) Abilitazioni professionali
	30%	4) Prove concorsuali superate
	30%	8) Pubblicazioni

Rispetto al punteggio complessivo, così come previsto dal CCNL, gli indicatori avranno un peso diverso a seconda della categoria di appartenenza del personale:

	B	C	D	EP
a)	25%	20%	20%	20%
b)	20%	25%	20%	15%
c)	20%	20%	25%	25%
d)	20%	15%	15%	10%
e)	15%	20%	20%	30%
TOT	100%	100%	100%	100%

Al termine dell'elaborazione, verrà stilata una graduatoria unica per tutti gli aventi diritto, dalla quale verranno selezionati i vincitori per ogni categoria e area professionale.

Sia per il 2009 che per il 2010 sulla base degli aventi diritto alla PEO, verranno calcolate le percentuali degli stessi per categoria e area professionale.

Le risorse disponibili per ogni anno (per il 2009 l'ammontare complessivo destinato alle PEO è pari a € 97.700; per l'anno 2010 è ancora in corso di definizione) verranno suddivise in base alle percentuali precedentemente calcolate sugli aventi diritto per categoria e area professionale.

3. CONCLUSIONI

Per le Progressioni al 1 gennaio 2009 si rammenta che i dati che verranno utilizzati al fine del calcolo dell'indicatore finale, saranno esclusivamente quelli inseriti dal dipendente alla data del 15 febbraio 2010 (considerando però solo i valori acquisiti entro il 1/1/2009) e successivamente validati dagli uffici dell'Amministrazione Centrale.

Per quanto concerne l'indicatore proveniente dalle schede di valutazione individuale si rimanda al documento allegato.

Per le Progressioni al 1 gennaio 2010 verranno utilizzati i dati inseriti dal personale entro il 17 ottobre 2010 (considerando però solo i valori acquisiti entro il 1/1/2010) integrati da alcuni dati (esempio addetti all'emergenza, addetti locali alla sicurezza, addetti allo stabulario, responsabili di stabulario, responsabili dei rifiuti, concorsi, addetti al primo soccorso...) che negli ultimi mesi sono stati acquisiti e inseriti nel sistema di gestione delle carriere del personale dagli uffici dell'Amministrazione Centrale.

Gli aventi diritto alla PEO al 1 gennaio 2009, che per ragioni finanziarie non potranno beneficiarne, parteciperanno alla selezione per la PEO 2010 con i dati aggiornati con l'estrazione del 18 ottobre 2010.