IPOTESI DI ACCORDO

Addì 10 del mese di novembre dell'anno 1999 in Firenze,

si sono incontrati i signori Renato Ricci, Luciano Pelosi, Loredana Lanni e Barbara Donati per la **GUCCI Italia SpA**,

Luigi Coppini e Fabrizio Ferrazzi per la **FILCAMS CGIL**,

Antonio Michelagnoli e Ivo Giacomelli per la **FISASCAT CISL**,

Bruno Bettocchi e Davide Patruno per la **UILtucs UIL**,

unitamente alle **RSU**
Stefania Mariani, Aldo Frangella e Stefano Meloni in rappresentanza del negozio di Roma,

Elisa Severini e Paola Orlando in rappresentanza dei negozi di Milano,

Barbara Buffi e Danilo Rigirozzo in rappresentanza del negozio di Firenze.

In armonia con la fase di sviluppo della Società e nella volontà comune di formulare un accordo che contribuisca a sviluppare l'efficienza, la produttività e la competitività dell'azienda, le parti hanno convenuto di stipulare il presente accordo:

PREMESSA

Le parti confermano e ribadiscono la validità dell'attuale sistema di relazioni industriali, improntato sul metodo del dialogo e dell'informativa preventiva, con particolare riferimento all'evoluzione ed ai mutamenti degli assetti economico-sociali e organizzativi aziendali, nonché ai progetti riguardanti l'innovazione tecnologica.

Al fine di migliorare ulteriormente il rapporto esistente, fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL, in materia di relazioni sindacali, le parti convengono di strutturare un modello di relazioni a livello locale, con cadenza semestrale.
Qualora una delle due parti ne ravvisasse la necessità, i termini di cui sopra potranno essere anticipati per un approfondimento su temi specifici.

Il reciproco riconoscimento dei ruoli e delle competenze ed il rispetto delle prerogative che competono alle parti, devono delineare sempre più un obiettivo comune nella definizione dello sviluppo di metodi partecipativi, collaborativi e di prevenzione alle eventuali situazioni di criticità.

1. CLASSIFICAZIONE

Le parti hanno convenuto di definire un sistema di classificazione innovativo, adeguato alle evoluzioni organizzative, aderente alla realtà aziendale, che tenga conto e in qualche misura, stimoli lo sviluppo delle competenze individuali e sia rispettoso dei principi di equità interna e di competitività con il mercato.
Il sistema di classificazione riguarda la parte fissa della retribuzione, considerata onnicomprensiva collegata pertanto al livello di competenza, con esclusione del salario variabile, che sarà materia oggetto del successivo capitolo 10.

Il nuovo sistema di classificazione si applica a tutto il personale dipendente con esclusione dei Manager Aziendali (Direttori – Direttori Negozio - Vice Direttori –- Floor Manager).

Processo Realizzato – Metodologie e strumenti
Il documento elaborato dai tecnici e approvato dalla commissione paritetica (allegato A), è parte integrante del presente accordo.

Procedure di applicazione

La valutazione del livello di professionalità di ciascun dipendente, sarà annualmente oggetto di esame congiunto tra il titolare della posizione e il suo diretto superiore, con il supporto, nella fase iniziale, dei componenti il Gruppo Tecnico, nel ruolo di garanti del rispetto dei criteri generali e tecnici del progetto. Ciò al fine di creare le condizioni favorevoli al dialogo ed al confronto costruttivo tra capo e collaboratore, in modo che la valutazione del livello di professionalità del lavoratore rappresenti un efficace momento costruttivo di comunicazione e di dialogo, utilizzando quale guida l'apposita scheda.

La fase di valutazione, così come sopra descritta, avrà successivi momenti di verifica che permetteranno di individuare eventuali obiettivi di miglioramento professionale dell'interessato e le conseguenti iniziative formative-addestrative da intraprendere, facilitando così la valutazione definitiva che avverrà alla fine di ogni esercizio. Eventuali divergenze che dovessero insorgere saranno comunque riportate ad una Commissione Paritetica che verrà istituita con apposito accordo.

Norma transitoria - Sperimentazione della procedura di applicazione
L'efficacia del presente accordo è subordinata alla positiva conclusione della sperimentazione. Ciò premesso, le parti convengono che l'azienda provveda all'applicazione della normativa oggetto di sperimentazione (classificazione e retribuzioni), procedendo all'inquadramento del personale col nuovo sistema di classificazione.

Il sistema di classificazione di cui all'allegato A, è correlato alla tabella delle retribuzioni aziendali fisse (allegato B che fa parte del presente accordo).
Contestualmente all'assegnazione delle qualifiche si provvederà a confrontare le retribuzioni previste con quelle effettivamente percepite.

Le parti convengono di esaminare, in sede sindacale, la corretta valorizzazione dei parametri individuali e la situazione retributiva complessiva, derivante dall'applicazione della tabella e di valutare le problematiche emergenti allo scopo di individuare adeguate soluzioni.

Le parti convengono fin d'ora di evidenziare in sede di definizione delle tabelle retributive, e della composizione delle retribuzioni, i seguenti elementi:
- minimo contrattuale
- contingenza
- scatti di anzianità
- eventuali ad personam individuali
- EDR
- 3° elemento provinciale

Le parti convengono di rivalutare i valori della tabella B definiti con cadenza biennale, con riferimento al costo della vita e ai CCNL stipulati.

La sperimentazione di cui alla presente norma si concluderà entro gennaio 2000 con la sottoscrizione di un verbale che ne indichi l'esito e la conseguente efficacia, o non efficacia, del CCAL. Contestualmente saranno definite le modalità applicative

In via transitoria, saranno erogati gli aumenti contrattuali previsti dal CCNL 20/9/99.

Il presente sistema di Classificazione annulla e sostituisce ogni altro precedente accordo in materia ed avrà effetto e decorrenza dal 1 febbraio 2000.

Per il periodo riferito al corrente anno, verrà erogato al personale attualmente in forza e con gli stessi criteri previsti dal CCNL, una U.T. lorda di lire 520.000 (cinquecentoventimila), a titolo di vacanza contrattuale, da corrispondere con la retribuzione del mese di novembre, incluso quanto definito allo stesso titolo dal CCNL in vigore.

2. FORMAZIONE

Premesso che la proposta formativa sarà rivolta a tutto il personale, si conviene che i contenuti formativi e la didattica saranno coerenti con il progetto di nuova classificazione e finalizzati allo sviluppo delle competenze previste.
Le parti concordano di istituire una commissione paritetica che avvii un programma di formazione coerente con la filosofia di arricchimento e sviluppo professionale, che è alla base del presente accordo e ne informa principi e metodi, e, annualmente, verifichi le esigenze formative per ciascun settore, definisca i singoli progetti e ne controlli la puntuale applicazione.

I programmi formativi saranno destinati a tutto il personale, salvo esplicita rinuncia.
La partecipazione ai programmi sarà definita dalla Commissione di cui sopra, tenuto conto dei problemi organizzativi e gestionali dei negozi.

Le parti potranno avvalersi del supporto, oltreché degli Enti Bilaterali costituiti, anche di professionisti esterni esperti in materia di formazione.

Le parti ritengono infine particolarmente importante proseguire nei progetti di **formazione RSU-Management** che verranno concordati**,** sia per le materie che per le docenze, al fine di favorire migliori condizioni di intesa.

3. MERCATO DEL LAVORO

Le parti concordano sulla necessità di utilizzare tutti gli strumenti legislativi contrattuali, che permettano la massima flessibilità, attraverso appositi accordi.

Pertanto, l'Azienda si impegna a contenere, per ogni unità produttiva, nel limite massimo del 30 % complessivo, rispetto al personale in forza, i rapporti con contratto a termine, contratto di formazione e quelli così detti atipici e/o parasubordinati (formazione, tirocini formativi, lavoro interinale, ecc…).Per ogni fattispecie non si potrà comunque superare il 20%.

Per quanto concerne le prestazioni di lavoro interinale l'Azienda si avvarrà delle Società in possesso dell'autorizzazione ministeriale.

4. AMBIENTE

Le parti concordano nel ritenere la sicurezza sul lavoro priorità da perseguire, considerando la sicurezza sul lavoro un valore e non un vincolo.
Le parti ritengono le normative sulla sicurezza del lavoro uno strumento indispensabile per la diffusione di un "clima di benessere" in Azienda.

I soggetti interessati alla sicurezza collaboreranno nell'ambito delle rispettive competenze e responsabilità per ridurre progressivamente eventuali rischi e migliorare le condizioni ambientali così come previsto dalla Legge 626/94.

In un ottica di continuo impegno sul tema in questione, i soggetti interessati continueranno ad incontrarsi, almeno trimestralmente, per esaminare gli argomenti specifici, con particolare riferimento agli interventi effettuati e le azioni da intraprendere, anche in materia di formazione e sensibilizzazione.

5. COMPENSO DOMENICALE

Fermo restando il trattamento economico previsto dal vigente CCNL, al personale che effettuerà prestazioni lavorative straordinarie nelle giornate domenicali e festive, verrà riconosciuto un ulteriore "compenso forfettario" di Lire 50.000 (Cinquantamilalire) lorde.
Tale trattamento si applica anche al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, in sostituzione di personale assente.
L'importo lordo, di cui sopra, sarà corrisposto, per ogni giornata completa di presenza, il riconoscimento minimo per un minor numero di ore lavorate non sarà inferiore a Lire 30.000 (trentamilalire).
Il trattamento in questione non si applica al personale appartenente alle unità di vendita a carattere stagionale o assunto al fine del lavoro domenicale.

Il carattere della prestazione sarà di norma volontario.

6. BANCA DELLE ORE - CALENDARIO ANNUALE

Le parti concordano sulla eccezionalità del lavoro straordinario, nel rispetto delle norme previste dal CCNL del terziario.
Le parti convengono inoltre di istituire, in via sperimentale, la banca delle ore.
Il lavoratore potrà optare se accantonare le ore di lavoro straordinario effettuate nella banca delle ore o richiedere il pagamento delle stesse. In ogni caso il lavoratore ha diritto alle maggiorazioni previste dal CCNL.
Le ore accantonate nella banca delle ore saranno usufruite per:

1. il 50%, previa richiesta al responsabile, compatibilmente con le esigenze organizzative;
2. per quanto riguarda il residuo 50%, l'azienda si impegna a facilitarne l'utilizzo, con l'esclusione dei mesi di Gennaio, Luglio, Agosto e Dicembre ed in occasione di particolari eventi.

Di norma i limiti massimi di qualsiasi tipologia di assenza sono del 15% del personale, dal lunedì al venerdì, ed il 10% per il sabato .
Nei piccoli negozi il massimo sarà un lavoratore in permesso.
Ai fini del diritto di precedenza farà fede la data della richiesta.
Le parti semestralmente si incontreranno per verificare l'efficacia del presente strumento gestionale.

Entro la fine del mese di febbraio di ciascun anno, l'Azienda conferma alle RSU il calendario annuale delle attività del negozio.

7. PART-TIME

Si rimanda a quanto previsto dal CCNL, per i dipendenti da Aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi.

8. PERMESSI RETRIBUITI

Nel caso di decesso di un parente facente parte del nucleo familiare, al dipendente sarà concesso un permesso retribuito per il giorno del decesso e quello successivo.

9. TICKET

Il valore dei ticket sarà di Lire 10.000 (diecimila) per 24 ticket mensili per 12 mesi teorici, salvo conguaglio di fine anno.
L'azienda si impegna a rivederne il valore,, qualora il limite di assoggettamento a contribuzione e a tassazione venga elevato per effetto dei provvedimenti governativi.

10. SALARIO VARIABILE

Per quanto riguarda la prestazione utile al calcolo del salario variabile, si conferma il meccanismo in vigore, precisando che non verranno considerate come assenze:

1. infortuni su lavoro
2. ricovero ospedaliero
3. permessi sindacali per trattative aziendali

11. PARI OPPORTUNITA'

Le parti si impegnano a recepire e promuovere quanto previsto dalla Legge 125/91 nel campo della promozione delle pari opportunità donna/uomo e delle relative "azioni positive".

Le parti concordano di costituire una Commissione Paritetica che presieda alla tematica.

12. PENSIONE INTEGRATIVA

Le parti si impegnano a promuovere e ad agevolare l'adesione a **Fon.Te** (Fondo Previdenza complementare per il terziario costituito fra Confcommercio e le Organizzazione Sindacali di categoria).

L'azienda informerà i lavoratori, includendo, nella busta paga del mese di gennaio 2000, il materiale di informazione e la scheda di adesione al Fondo.

13. PIANO DI AZIONARIATO DEI LAVORATORI

Le parti si impegnano a trovare soluzioni che favoriscano la costituzione di un piano di azionariato dei lavoratori, proseguendo nel confronto in corso, nell'ambito delle linee guida individuate.

14. SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente CCAL si applica ai dipendenti dei negozi diretti, operanti sul territorio italiano, riconducibili alla Gucci (Gucci Italia, Gucci Venezia, Gucci Capri e Gucci OutLet).

15. DECORRENZA E DURATA

Il presente CCAL, annulla e sostituisce, ogni e qualsiasi altro accordo precedente in materia e decorrerà dal 1/2/2000 e scadrà il 31/1/2002.

Le parti si impegnano ad effettuare una verifica degli effetti del presente accordo entro il 31/1/2001.

Letto, approvato e sottoscritto.

GUCCI Italia (Renato Ricci) (Luciano Pelosi) (Loredana Lanni) (Barbara Donati)	**FILCAMS CGIL** (Luigi Coppini) (Fabrizio Ferrazzi)
FISASCAT CISL (Antonio Michelagnoli) (Ivo Giacomelli)	**UILtucs UIL** (Bruno Bettocchi) (Davide Patruno)
RSU Roma (Stefania Mariani) (Aldo Frangella) (Stefano Meloni)	**RSU Milano** (Elisa Severini) (Paola Orlando)
RSU Firenze (Barbara Buffi) (Danilo Rigirozzo)	

PROGETTO NUOVA CLASSIFICAZIONE
(versione 04.11.99)

1. Competenze come criterio-guida.

La progettazione del nuovo sistema di classificazione si è sviluppata intorno al criterio-guida delle competenze
Intendiamo per competenze sia i Requisiti tecnici (es. scolarità- esperienza, conoscenza del prodotto, di lingue straniere, etc.) che i Comportamenti organizzativi intesi come strategie-modalità di agire, funzionare e pensare adottate nei contesti organizzativi (es iniziativa, accuratezza, intelligenza relazionale,etc.).

2. Famiglie professionali

Le posizioni di lavoro o ruoli rilevati sono stati raggruppati in due Famiglie professionali: Vendite e Servizi, ciascuna delle quali comprende due tipologie di risorse gli operatori e gli area manager.
Ognuna delle due famiglie è caratterizzata in chiave funzionale da proprie specificità; nel contempo le due famiglie possono essere viste come articolazioni di un più vasto ambito organizzativo integrato.

La famiglia dei Servizi comprende posizioni di lavoro che garantiscono la disponibilità delle risorse, necessarie al conseguimento dei risultati commerciali e cioè: merci, spazi, strutture e informazioni
Questa famiglia gestisce tutte le attività di supporto al processo commerciale:
gestione merci, gestione amministrativo-contabile, funzionalità del negozio. Comprende le seguenti posizioni di lavoro: operatore magazzino-servizi, operatore back-office, operatore cassa, operatore centralino e Area manager servizi.

La famiglia delle Vendite è direttamente responsabile del conseguimento dei risultati commerciali: vendite, fidelizzazione del cliente, qualità del servizio al cliente. Gestisce il processo commerciale, e cioè informazione, comunicazione, influenza-mento, vendita
Comprende Le seguenti posizioni di lavoro: operatore vendita e Area manager Vendite.

3. Il “modello generale di sviluppo”

L’architettura complessiva del sistema è costituita da un “modello generale di sviluppo” riferito all’intero campo delle posizioni (addetti e area manager delle due famiglie Vendite e Servizi) che comprende e integra, in un quadro dinamico le seguenti variabili fondamentali competenze, livelli di professionalità e valori retributivi (All.1)

Descriviamo ora la struttura del modello.

3.1 Le competenze (requisiti tecnici e comportamenti organizzativi)

Lo sviluppo delle competenze è visto come un processo a lungo termine articolato in *tre stadi: Acquisizione, Applicazione e Trasferimento.*

Nello stadio di *Acquisizione* la persona acquisisce le competenze necessarie per poter svolgere in modo adeguato uno specifico ruolo all'interno della famiglia. di appartenenza.
A questo stadio sono collegati i livelli di professionalità "Ingresso" e "Adeguato".

Nello stadio successivo di *Applicazione*, la persona "approfondisce" le competenze tipiche del proprio ruolo così da essere in grado di svolgerlo in modo più autonomo e di affrontare situazioni complesse e non routinarie
In alternativa e in un' ottica di fungibilità organizzativa, in tale stadio la persona che opera all'interno della Famiglia Servizi può iniziare un nuovo percorso professionale di "ampliamento" delle proprie competenze acquisendo quelle necessarie a ricoprire in modo adeguato un secondo ruolo all'interno della Famiglia stessa.
A questo stadio è collegato il livello di professionalità "Esperto".

Infine nello stadio di *Trasferimento* la persona completa l' iter di acquisizione di competenze, in senso di "approfondimento" per la Famiglia Vendite ovvero in senso di "ampliamento" per la Famiglia Servizi, per estendere la fungibilità organizzativa verso tutti i ruoli appartenenti alla Famiglia Servizi.
A questo stadio è collegato il livello di professionalità "Eccellente". Pertanto la persona che opera nell'ambito della Famiglia Servizi accede a tale livello solo completando l'iter previsto per la "fungibilità organizzativa" -

3.2 Livelli di professionalità

Allo sviluppo delle competenze è collegato lo "schema di sviluppo dei livelli di professionalità": Ingresso, Adeguato, Esperto ed Eccellente.
Tale schema va visto sia in un'ottica "micro", vale a dire come sviluppo riferito ad un singolo ruolo o di una specifica famiglia/tipologia di risorse, sia in un'ottica "macro' come spostamento a tutto campo sull'intero ambito organizzativo integrato comprendente le due famiglie (Vendite e Servizi) e le due tipologie di risorse (addetti e area manager).

Per ciascuna posizione di addetto o di area manager è definito:
- il "set" di competenze previsto a ciascun livello di professionalità,
- come evolve tale "set" nell'iter di sviluppo professionale da "Ingresso", ad "Adeguato", ad "Esperto" a "Eccellente"

con riferimento ai contenuti e ai processi di lavoro che caratterizzano la posizione stessa.
Il set di competenze caratterizzante ciascun livello di professionalità è definito descritto in termini di:
- quali Requisiti tecnici,
- quali Comportamenti organizzativi,
- a che livello ciascuno di essi (requisiti e comportamenti) deve essere presente.

3.3. Architettura e valori retributivi.

Agli stadi e ai livelli di professionalità sopra indicati e collegato un sistema di valori retributivi differenziati, costituito da sette valori principali per gli Addetti e altrettanti per gli Area manager, e cioè: un valore “1" di “Ingresso” i valori "2” e “3” per "Adeguato" i valori "4" e "5" per “Esperto” e i valori “6” e “7” per “Eccellente”. Pertanto i due valori retributivi previsti per ciascun livello di professionalità corrispondono rispettivamente ad un valore retributivo di “entrata” e uno di “uscita”

A ciascuna delle due famiglie professionali corrisponde un sequenza specifica e differenziata di valori retributivi dal “2” al “7”, in relazione alla complessità/profondità del set di competenze caratterizzante I’ iter nel suo complesso e i singoli livelli di professionalità che lo costituiscono.
Fa eccezione il valore retributivo 1 di “ingresso” che è unico per gli addetti e gli area manager di entrambe le Famiglie.

Tenuto conto della maggiore, complessità e articolazione del set di. competenze previsto per ciascun livello professionale relativamente alla famiglia delle Vendite rispetto a quella ‘dei Servizi, il modello stabilisce’ una sfasatura positiva nelle sequenze retributive a favore della famiglia delle Vendite rispetto a quella dei Servizi, a parità di livello professionale.

4. Area manager (Servizi, Vendite)

Come già evidenziato queste posizioni vanno viste come uno sviluppo professionale rispetto a quelle degli operatori, ove prevale la specificità manageriale rispetto alla specializzazione professionale (All. 2).
E’ il motivo per il quale è previsto un set di comportamenti organizzativi unico per le due famiglie Servizi e Vendite, (fatta eccezione per l’Accuratezza e per la Tensione all’Achievement), a fronte di un set differenziato di Requisiti tecnici.

5. Sviluppo del livello di professionalità degli operatori nella Famiglia Servizi

Come già precisato la logica di sviluppo all’interno di questa Famiglia combina le due direzioni di sviluppo, di approfondimento delle competenze in senso specialistico con riferimento ad uno specifico mestiere oppure di ampliamento e "fungibilità" organizzativa” nell’ambito dei diversi ruoli della Famiglia stessa (All.3). L’opzione " ampliamento " può essere esercitata a partire dall’entrata ‘nello stadio di Applicazione delle competenze (livello di professionalità “Esperto)
Questo tipo di approccio determina percorsi di carriera alternativi e diversificati a livello di sviluppo di competenze, ruoli ricoperti e sviluppo retributivo.

6. Sviluppo del livello di professionalità degli addetti nella Famiglia Vendite

Per questa Famiglia la logica di sviluppo prevalente è di approfondimento delle competenze

In logica complementare di ampliamento è necessaria la capacità/disponibilità a svolgere alcune operazioni di cassa, in funzione di specifiche esigenze operative.

7. Negozi di minori dimensioni e outlets

Le caratteristiche del modello elaborato - in particolare il criterio della “fungibilità organizzativa” — fanno ritenere che esso sia applicabile anche alle unità e agli outlets, senza particolari personalizzazioni.
Di ciò andrà effettuata una opportuna verifica Per gli outlets in particolare la verifica dovrà indicare una soluzione per mettere in relazione i ruoli presenti a quelli che caratterizzano i negozi più’ grandi.

8. Valutazione del livello di professionalità individuale

8. 1. schema generale

Lo strumento da utilizzare è la "Scheda di valutazione del livello di professionalità individuale” (All. 4/1, 4/2, 4/3).
In tale strumento sono innanzitutto descritte le competenze (requisiti tecnici e comportamenti organizzativi) da analizzare, e valutare, graduate per livello di conoscenza/intensità (sez. A).
La sezione B consente di assegnare analiticamente aI valutato un determinato Livello di conoscenza/intensità riferite a ciascuna competenza presa, in esame.

In funzione di ciò, nella sezione C verrà effettuata la valutazione individuale, che terrà conto dei seguenti criteri generali:
- per ciascun ruolo all' interno del set di competenze distintive di ciascun livello professionale vengono individuate quelle “critiche”, intese come le competenze che danno accesso al livello in questione
- i Requisiti tecnici, in linea di principio, sono considerati critici (salvo qualche eccezione da specificare)
- il possesso delle competenze critiche al livello previsto, colloca il valutato nella classe "1” del livello professionale considerato; la classe “I” è intesa come una classificazione “base" rispetto al livello professionale stesso
- il possesso dell'intero set previsto, colloca il valutato nella classe "2” intesa come il massimo del livello professionale considerato
- il possesso di una copertura superiore alla richiesta relativamente ad una competenza critica, genera
un "credito" rispetto ad una eventuale scopertura rispetto alle competenze non critiche. Per effetto di tale compensazione, è possibile avere una valutazione in classe “2” anche in presenza di una scopertura in una/piu' competenze non critiche.

Ciascuna persona sarà, valutata nella posizione di lavoro occupata al momento della valutazione.

8.2 Famiglia Servizi (v alI. 42 e 4 .3)

La famiglia Servizi prevede attualmente i seguenti ruoli; operatore Centralino, operatore Magazzino/Servizi, operatore Cassa e operatore Back office.

Come già detto, la fungibità organizzativa caratterizza l'iter di sviluppo in ottica di Ampliamento degli operatori della Famiglia Servizi e si riferisce alla capacità di ricoprire altri ruoli all'interno della Famiglia stessa in aggiunta a quello di provenienza. I I

In funzione di ciò la fungibilità organizzativa viene considerata una competenza critica tipica dell'iter di sviluppo in Ampliamento.
La fungibilità organizzativa a livello 1 si raggiunge quando si è in grado di ricoprire in modo "adeguato" (di classe 2) un secondo ruolo.
La fungibilità organizzativa a livello 2 si raggiunge quando si è in grado di ricoprire in modo "adeguato" (di classe 2) un terzo ruolo, completando così l'iter di Ampliamento sull'intero ambito dei ruoli della Famiglia Servizi

Come già detto l'opzione fra Approfondimento ed Ampliamento si esercita a partire dal livello di professionalità "Esperto" (di classe 1) nel ruolo di appartenenza. -
L'operatore in Approfondimento avrà come traguardo il set di competenze a cui corrisponde la valutazione "Esperto" di classe 2, relativamente al ruolo di appartenenza.

L'operatore in Ampliamento perde la connotazione riferita al ruolo di provenienza ed acquisisce quella di, operatore Servizi ed avrà come traguardo:
-a livello di "Esperto" la valutazione di classe 2, corrispondente al possesso delle competenze "critiche" del ruolo di operatore Servizi oltre alla fungibilità organizzativa di livello 1; la valutazione dì classe 3, corrispondente al possesso di tutte le competenze di "Esperto" operatore Servizi, integrate con la fungibilità organizzativa, di livello 1
-a livello di "Eccellente", la valutazione di classe 1 o 2 a seconda del set di competenze dimostrato ma sempre con la fungibilità organizzativa di livello 2.

Le figure i e 2 che seguono illustrano alcuni contenuti esposti nel presente paragrafo.