

Settore di riferimento: Area comune

PROFILO PROFESSIONALE

| | |
|---|--|
| Denominazione | Disability Manager |
| Codice | 243 |
| Settori di riferimento | Area Comune |
| Descrizione | Il Disability manager è il responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro delle persone con disabilità. Svolge una funzione di facilitazione e di mediazione, volta ad accompagnare e sostenere da un lato la persona con disabilità o svantaggio e dall'altro il datore di lavoro, al fine di garantire condizioni di lavoro improntate al rispetto dei principi di uguaglianza e pari opportunità e che rispettino le esigenze del lavoratore, valorizzandone capacità e potenzialità e rendendo l'inserimento e la permanenza al lavoro ottimale per entrambi i soggetti. A tal fine assicura il presidio delle diverse fasi dell'inserimento lavorativo: dalla pianificazione dell'inserimento fino alla gestione delle attività di sviluppo professionale e di monitoraggio e mantenimento del posto. Rileva e segnala ai soggetti competenti eventuali situazioni di disagio e difficoltà di integrazione e individua soluzioni organizzative e accomodamenti ragionevoli. Opera in qualità di dipendente o consulente all'interno di enti pubblici e/o delle imprese profit e no profit e si rapporta con i lavoratori, con i referenti degli enti coinvolti nell'inclusione lavorativa e le funzioni aziendali coinvolte. |
| EQF | 6 |
| Tipologia | Profilo |
| Indici di conversione | |
| Sistemi di classificazione a fini statistici | |
| ISTAT Professioni (CP 2021) | 2.5.1.3.1 Specialisti in risorse umane 2.5.1.3.2 Specialisti dell'organizzazione del lavoro |
| ATECO 2022 | 69.20.15 - Gestione ed amministrazione del personale per conto terzi 69.20.30 - Attività dei consulenti del lavoro |
| Sistema di classificazione Nazionale | |
| ADA del QNQR cui il profilo risulta associato | ADA.24.03.01 - Gestione delle R.U. (anche politiche retributive) ADA.24.03.02 - Organizzazione e sviluppo organizzativo ADA.24.03.04 - Gestione delle politiche di sviluppo professionale del personale |

ELENCO DELLE AREE DI ATTIVITA' (ADA) E DELLE UNITA' DI COMPETENZE (UC)

| | |
|-------------------------------|--|
| DENOMINAZIONE UC | Pianificazione di interventi di inclusione lavorativa |
| Descrizione della performance | Definire, in accordo con i referenti aziendali, i piani di sviluppo e gestione del personale per gli aspetti relativi ai lavoratori con disabilità, con riferimento alla pianificazione del reclutamento e della mobilità interna in coerenza con la normativa sul collocamento mirato, analizzando il fabbisogno delle parti interessate. |
| UC | 2311 |
| Abilità | Analizzare gli input di direzione in termini di posizioni lavorative da ricoprire |
| Abilità | Definire il profilo di funzionamento e le caratteristiche tipo dei lavoratori con disabilità attraverso valutazione multidimensionale/ICF |
| Abilità | Individuare le caratteristiche dei lavoratori con disabilità in essere, in base alla pianificazione del reclutamento e alla loro collocazione organizzativa |
| Abilità | Individuare il fabbisogno relativo all'obbligo di collocamento mirato e a specifiche politiche aziendali |
| Conoscenza | Tipologie di disabilità e classificazione ICF delle disabilità |
| Conoscenza | Elementi relativi alle tecnologie assistive e accomodamenti ragionevoli |
| Conoscenza | Metodi, tecniche e strumenti di pianificazione del dimensionamento e della gestione del personale |
| Conoscenza | Accessibilità fisica, digitale, delle informazioni e delle comunicazioni |
| Conoscenza | Caratteristiche dei ruoli e degli ambienti di lavoro in relazione alle diverse tipologie di disabilità |
| Conoscenza | Elementi di organizzazione e gestione aziendale |

| | |
|------------|---|
| Conoscenza | Tecniche di selezione e gestione del personale |
| Conoscenza | Normativa sul lavoro in ambito di valutazione della disabilità |
| Conoscenza | Obblighi legislativi in materia di reclutamento di persone con disabilità |

| | |
|-------------------------------|---|
| DENOMINAZIONE UC | Progettazione di interventi per l'integrazione lavorativa |
| Descrizione della performance | Definire interventi mirati all'integrazione del lavoratore disabile, sulla base dell'analisi delle caratteristiche del lavoratore disabile, del contesto e dei contenuti del lavoro, tenendo conto dei piani di sviluppo e gestione del personale |
| UC | 2312 |
| Abilità | Individuare gli ambiti organizzativi interessati e le caratteristiche del profilo richiesto |
| Abilità | Determinare i requisiti organizzativi, di tempo e costi relativi ai progetti di integrazione lavorativa |
| Abilità | Individuare specifiche esigenze, anche formative, del lavoratore con disabilità in relazione al contesto |
| Abilità | Identificare gli interventi di accomodamento ragionevole più idonei in base alle caratteristiche del lavoratore con disabilità |
| Abilità | Elaborare l'intervento di integrazione lavorativa sulla base degli input raccolti |
| Conoscenza | Tipologie di disabilità e classificazione ICF delle disabilità |
| Conoscenza | Tipologie di svantaggio e problematiche di inserimento lavorativo connesse |
| Conoscenza | Elementi relativi alle tecnologie assistive e accomodamenti ragionevoli |
| Conoscenza | Elementi di diritto e politiche del lavoro |
| Conoscenza | Metodi e tecniche di project management |
| Conoscenza | Normativa sul lavoro in ambito di valutazione della disabilità |
| Conoscenza | Normativa nazionale e internazionale in materia di disabilità |
| Conoscenza | Strumenti e tecnologie per la mobilità e l'autonomia di persone con disabilità |
| Conoscenza | Accessibilità fisica, digitale, delle informazioni e delle comunicazioni |

| | |
|-------------------------------|--|
| DENOMINAZIONE UC | Gestione degli interventi per l'integrazione lavorativa |
| Descrizione della performance | Gestire l'integrazione lavorativa del soggetto con disabilità in base ai piani implementati, coordinando i collaboratori e i professionisti coinvolti nei processi di inclusione |
| UC | 2313 |
| Abilità | Attuare le modalità organizzative funzionali al buon esito dei percorsi di integrazione |
| Abilità | Presidiare l'attuazione del progetto di integrazione lavorativa, con riferimento agli aspetti formativi, normativi e burocratici |
| Abilità | Raccordare i diversi soggetti coinvolti: colleghi di lavoro, referenti aziendali, organizzazioni sindacali, operatori sociali, famiglia, ecc. |
| Abilità | Ridefinire soluzioni organizzative e accomodamenti ragionevoli in relazione alle variate condizioni del lavoratore con disabilità e/o del contesto lavorativo |
| Conoscenza | Tipologie di disabilità e classificazione ICF delle disabilità |
| Conoscenza | Tipologie di svantaggio e problematiche di inserimento lavorativo connesse |
| Conoscenza | Elementi relativi alle tecnologie assistive e accomodamenti ragionevoli |
| Conoscenza | Rete territoriale dei servizi per il lavoro e dell'inserimento mirato |
| Conoscenza | Teorie e tecniche di comunicazione efficace e di ascolto attivo |
| Conoscenza | Elementi di sociologia del lavoro |
| Conoscenza | Aspetti etici del ruolo di Disability manager |

| | |
|-------------------------------|---|
| DENOMINAZIONE UC | Monitoraggio degli interventi per l'integrazione lavorativa |
| Descrizione della performance | Monitorare gli interventi di integrazione lavorativa del soggetto con disabilità in base ai piani implementati, valutando le attività previste sulla base di specifici indicatori |
| UC | 2314 |
| Abilità | Definire gli indicatori di monitoraggio di interventi di integrazione lavorativa |
| Abilità | Monitorare l'andamento dell'intervento di integrazione lavorativa, segnalando ai servizi competenti eventuali difficoltà e/o disagi sopravvenuti |

| | |
|------------|---|
| Abilità | Individuare ulteriori soluzioni organizzative e accomodamenti ragionevoli per superare eventuali difficoltà e/o disagi sopravvenuti |
| Abilità | Valutare gli impatti degli interventi posti in atto, sulla base degli esiti attesi |
| Conoscenza | Tipologie di disabilità e classificazione ICF delle disabilità |
| Conoscenza | Tipologie di disagi lavorativi (discriminazioni, mobbing, stress, ecc.) |
| Conoscenza | Tipologie di svantaggio e problematiche di inserimento lavorativo connesse |
| Conoscenza | Elementi relativi alle tecnologie assistive e accomodamenti ragionevoli |
| Conoscenza | Metodi e strumenti di monitoraggio dell'inserimento lavorativo |
| Conoscenza | Tecniche di valutazione di interventi di inserimento lavorativo |
| Conoscenza | Rete territoriale dei servizi per il lavoro e dell'inserimento mirato |
| Conoscenza | Teorie e tecniche di comunicazione efficace e di ascolto attivo |
| Conoscenza | Elementi di sociologia del lavoro |

| DENOMINAZIONE | Gestione della sicurezza per attività di gestione del personale ed attività relazionali in genere |
|-------------------------------|--|
| Descrizione della performance | Individuare e valutare i fattori generici e specifici di rischio connessi ad attività di gestione del personale ed attività relazionali in genere, acquisendo informazioni aggiornate e promuovendo atteggiamenti consapevoli e collaborativi per il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza in azienda |
| Cod. UC | 2020 |
| Abilità | Adoperarsi direttamente per eliminare o ridurre emergenze o pericoli che possono verificarsi all'interno dell'ente/azienda |
| Abilità | Operare utilizzando in modo adeguato e secondo le prescrizioni, attrezzature e materiali |
| Abilità | Prendere parte ai programmi formativi e di addestramento prescritti dalla normativa vigente e sottoporsi periodicamente ai controlli sanitari presso il medico competente |
| Abilità | Identificare e valutare fattori di rischio per la sicurezza e la salute, generali e connessi ad attività di gestione del personale ed attività relazionali in genere, prevenendo e gestendo eventuali imprevisti od emergenze secondo le procedure previste |
| Abilità | Operare applicando tecniche adeguate ad eseguire in condizioni di sicurezza le attività di gestione del personale ed attività relazionali in genere |
| Abilità | Contribuire a eliminare o ridurre emergenze o pericoli che possono verificarsi all'interno del contesto di lavoro |
| Conoscenza | Aggiornamenti periodici con riferimento ai rischi specifici e con particolare riguardo al settore produttivo aziendale, alle novità normative, alle innovazioni nelle misure di prevenzione |
| Conoscenza | Conoscenze specifiche in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro: principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi; definizione e individuazione dei fattori di rischio; valutazione dei rischi; individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione; tecniche di comunicazione e sensibilizzazione dei lavoratori; Modalità di esercizio della funzione di controllo dell'osservanza da parte dei lavoratori delle disposizioni di legge e aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e di uso dei DPI |
| Conoscenza | Rischi caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda e specifici riferiti alla propria mansione (ad es.: derivanti da: - condizioni ergonomiche sfavorevoli, esecuzioni ripetitive, disagio ambientale, stress relazionale, ecc.; - eccessivo carico di lavoro, scarsa autonomia, risorse disponibili insufficienti, conflitti e comportamenti negativi, posizione nella organizzazione non gratificante ed insufficiente gestione del cambiamento, ecc.; - caratteristiche ambientali ed ergonomiche del posto di lavoro, effetti oculo visivi e muscolo scheletrici, ripetitività nel contenuto del lavoro, ecc.) e conseguenti modalità di lavorazione in sicurezza, misure e procedure di prevenzione e protezione, antincendio, esodo e primo soccorso |

| | |
|------------|---|
| Conoscenza | Concetti generali in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro (rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza) |
| Conoscenza | Uso e manutenzione dei dispositivi di protezione individuale (DPI) |

STANDARD FORMATIVO

I requisiti di seguito elencati riguardano il percorso formativo per il profilo professionale di Disability Manager.

Requisiti di ammissione al corso

Al percorso formativo possono accedere i soggetti che possiedono i requisiti di seguito indicati:

- Laurea triennale o titolo superiore

Per quanto riguarda coloro che hanno conseguito un titolo di studio all'estero occorre presentare una dichiarazione di valore o un documento equipollente/corrispondente che attesti il livello di scolarizzazione.

Per i cittadini stranieri è inoltre indispensabile una buona conoscenza della lingua italiana orale e scritta, almeno di livello B1 del Quadro Comune Europeo di Riferimento per le Lingue, che consenta di partecipare attivamente al percorso formativo. Tale conoscenza deve essere verificata attraverso un test di ingresso da conservare agli atti del soggetto formatore.

I cittadini extracomunitari devono disporre di regolare permesso di soggiorno valido per l'intera durata del percorso o dimostrare l'attesa di rinnovo documentata dall'avvenuta presentazione della domanda di rinnovo del titolo di soggiorno.

Articolazione del percorso

La durata minima del percorso formativo è di 250 ore, di cui 50 ore di stage.

Il percorso deve essere articolato in unità/moduli formativi i cui contenuti devono consentire l'acquisizione delle competenze previste dal profilo di "Disability Manager"; la durata di tali unità/moduli deve pertanto essere funzionale all'apprendimento delle conoscenze e abilità che caratterizzano le UC che compongono il profilo e nello specifico devono riguardare i seguenti contenuti formativi:

| Contenuti formativi correlati alle UC | Ore |
|---|-----|
| Inquadramento della professione: <ul style="list-style-type: none">- <i>Orientamento al ruolo</i>- <i>Aspetti etici della professione</i> | 12 |
| Fondamenti di diritto del lavoro: <ul style="list-style-type: none">- <i>Normativa sul diritto del lavoro</i>- <i>Normativa nazionale e internazionale in materia di inserimento lavorativo delle persone con disabilità</i>- <i>Procedure amministrative connesse all'inclusione lavorativa</i>- <i>Strumenti e azioni connesse per facilitare l'inclusione lavorativa</i> | 30 |
| Quadro normativo e delle politiche relative ai lavoratori con disabilità: <ul style="list-style-type: none">- <i>Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità</i>- <i>Normativa nazionale e internazionale sui diritti e le tutele delle persone con disabilità</i>- <i>Legislazione sociale e previdenziale</i>- <i>Reti e servizi territoriali per l'integrazione socio-lavorativa</i>- <i>Politiche e strumenti per le politiche attive del lavoro</i> | 30 |
| Selezione e gestione dei lavoratori con disabilità: <ul style="list-style-type: none">- <i>Processo di certificazione della disabilità</i>- <i>Tipologie di disabilità, classificazione ICF</i>- <i>Strumenti di pianificazione del dimensionamento e della gestione del personale</i> | 40 |

| | |
|--|------------|
| <ul style="list-style-type: none"> - <i>Tecniche di selezione del personale, applicate ai lavoratori con disabilità</i> - <i>Elementi di analisi organizzativa e aziendale</i> | |
| Progettazione e gestione interventi di inserimento lavorativo <ul style="list-style-type: none"> - <i>Tecniche di progettazione, gestione e valutazione degli interventi fisici, tecnologici e formativi di inserimento lavorativo</i> - <i>Elementi di psicologia e sociologia del lavoro</i> - <i>Elementi di project management</i> - <i>Tecnologie assistive e accomodamenti ragionevoli</i> - <i>Organizzazione del lavoro</i> - <i>Gestione delle risorse umane</i> - <i>Modalità operative per il monitoraggio dell'inserimento lavorativo</i> - <i>Leadership e gestione di team di lavoro inclusivi</i> | 80 |
| Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro | 8 |
| Stage | 50 |
| TOTALE ORE | 250 |

Frequenza minima

Ai fini dell'ammissione all'esame è obbligatoria la frequenza ad almeno il 75% delle ore complessive del corso.

Formazione a distanza

Eventuale formazione a distanza è consentita conformemente a quanto indicato dalla DGR 1950/2024 "Recepimento degli accordi approvati dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome il 7 novembre 2024, il 21 dicembre 2022 e il 3 novembre 2021 in materia di formazione a distanza".

Ai sensi di quanto previsto dalle Linee guida allegate alla DGR sopra indicata, l'attivazione di percorsi in modalità di formazione a distanza deve essere specificatamente autorizzata e subordinata all'acquisizione di informazioni dettagliate ed esaurienti su:

- a) gli elementi identificativi del progetto formativo;
- b) la descrizione delle modalità in cui si realizzerà l'interazione didattica a distanza;
- c) calendario, luoghi/orari di svolgimento dell'attività didattica e presenza di tutor multimediali;
- d) i media utilizzati e la loro validazione da parte della Regione;
- e) le modalità di valutazione dell'apprendimento previste;
- f) la documentazione delle attività mediante tenuta di registri e/o report automatici prodotti dai sistemi informativi.

Le attività di stage devono essere svolte sempre in presenza.

Formazione delle classi

Il numero massimo di allievi ammissibili alla frequenza di ciascun corso è pari a 18 unità, compresi gli eventuali uditori.

Soggetti formatori

Il corso di formazione può essere erogato, in forma singola o associata, da Organismi di formazione accreditati dalla Regione Marche ai sensi delle D.G.R. n. 62/2001, 2164/2001 e s.m.i. e in conformità al modello definito ai sensi

dell'Accordo Stato-Regioni e Province Autonome del 20/03/2008. La macro-tipologia formativa nella quale il Soggetto formatore deve essere accreditato in fase di effettiva erogazione del corso fa riferimento alle diverse tipologie di destinatari, vale a dire:

- Formazione superiore
- Formazione continua

Requisiti dei docenti

Tutti i docenti devono essere in possesso di diploma di laurea e di un'esperienza professionale nelle attività a tutela dei diritti e del benessere delle persone con disabilità, di almeno cinque anni dimostrata attraverso contratti/incarichi professionali.

Prova di esame finale

La prova di esame finale del percorso è svolta secondo quanto indicato nella normativa regionale, DGR n. 19/2020 e DGR n. 123/2025, e organizzata e gestita secondo principi di trasparenza e tracciabilità delle procedure dall'ente di formazione. In particolare è costituita da una prova pratica e da un colloquio tecnico finalizzati alla verifica l'acquisizione delle competenze delle UC indicate per il profilo professionale.

Attestazione finale

Al superamento positivo dell'esame viene rilasciato un Certificato di qualificazione di "Disability Manager", ai sensi del D.lgs. 13/2013, come da format previsto dalla normativa regionale.

Il mancato superamento dell'esame non consente il rilascio del Certificato di qualificazione.