

Essere in grado di prevenire, trattare e gestire la disabilità, temporanea o permanente, la fragilità ed aging della persona come lavoratore e come cittadino

 SETTORE 24. [Area comune](#)

REPERTORIO - Liguria

AdA associate alla Qualificazione

ADA.24.03.04 (ex ADA.25.234.768) - Gestione delle politiche di sviluppo professionale del personale

Tabelle di equivalenza AdA

Esperto in gestione delle risorse umane	Basilicata
Esperto nella gestione e sviluppo delle risorse umane	Campania
TECNICO NELLA GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	Emilia-Romagna
Tecnico della gestione e sviluppo risorse umane	Lazio
TECNICO GESTIONE DEL PERSONALE	Lombardia
COACH	Lombardia
ESPERTO GESTIONE AREA RISORSE UMANE	Lombardia
Tecnico della gestione delle risorse umane	Marche
Tecnico dello sviluppo del personale, dell'analisi dei fabbisogni formativi, della progettazione, monitoraggio e valutazione del percorso formativo in un contesto aziendale	Puglia
Tecnico dello sviluppo del personale, dell'analisi dei fabbisogni formativi, della progettazione, monitoraggio e valutazione del percorso formativo in un contesto aziendale	Toscana

## Tabelle delle Qualificazioni dell'ADA

### Qualificazioni che coprono tutti i RA dell'ADA

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2	RA3
ESPERTO IN GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELL'ORGANIZZAZIONE	Abruzzo	3	X	X	X
Esperto in gestione delle risorse umane	Basilicata	3	X	X	X
Esperto nella gestione e sviluppo delle risorse umane	Campania	3	X	X	X
Esperto di coaching	Campania	3	X	X	X
TECNICO NELLA GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	Emilia-Romagna	3	X	X	X
ESPERTO DELLA GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	Friuli Venezia Giulia	3	X	X	X
Tecnico della gestione e sviluppo risorse umane	Lazio	3	X	X	X
DISABILITY MANAGER	Lazio	3	X	X	X
Disability manager	Lazio	3	X	X	X
Essere in grado di prevenire, trattare e gestire la disabilità, temporanea o permanente, la fragilità ed aging della persona come lavoratore e come cittadino	Liguria	3	X	X	X

<b>Qualificazione</b>	<b>Repertorio</b>	<b>RA coperti</b>	<b>RA1</b>	<b>RA2</b>	<b>RA3</b>
Tecnico gestione risorse umane	Liguria	3	X	X	X
COACH	Lombardia	3	X	X	X
Disability Manager	Marche	3	X	X	X
Tecnico della gestione delle risorse umane	Marche	3	X	X	X
Tecnico nella gestione e sviluppo delle risorse umane	Molise	3	X	X	X
Tecnico in gestione e sviluppo delle risorse umane	Piemonte	3	X	X	X
Tecnico della gestione delle risorse umane	Umbria	3	X	X	X
ESPERTO DELLA GESTIONE E DELLO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	Veneto	3	X	X	X

### Qualificazioni che coprono uno o più RA dell'ADA

<b>Qualificazione</b>	<b>Repertorio</b>	<b>RA coperti</b>	<b>RA1</b>	<b>RA2</b>	<b>RA3</b>
Tecnico dello sviluppo del personale, dell'analisi dei fabbisogni formativi, della progettazione, monitoraggio e valutazione del percorso formativo in un contesto aziendale	Calabria	1			X
ESPERTO RISORSE UMANE DELLE COOPERATIVE DI INSERIMENTO LAVORATIVO	Lombardia	1	X		

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2	RA3
ESPERTO GESTIONE AREA RISORSE UMANE	Lombardia	1			X
DIVERSITY MANAGER	Lombardia	2	X	X	
Competenze per la promozione del diritto al lavoro di persone con disabilità	Piemonte	1		X	
Tecnico dello sviluppo del personale, dell'analisi dei fabbisogni formativi, della progettazione, monitoraggio e valutazione del percorso formativo in un contesto aziendale	Puglia	1			X
Tecnico per la gestione del personale	Sardegna	1		X	
Tecnico dello sviluppo del personale, dell'analisi dei fabbisogni formativi, della progettazione, monitoraggio e valutazione del percorso formativo in un contesto aziendale	Toscana	1			X
ESPERTO DI COACHING	Veneto	1			X

### Qualificazioni che coprono una o più attività dell'ADA

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2	RA3
DISABILITY MANAGER (ESPERTO GESTIONE RISORSE UMANE CON DISABILITÀ)	Lombardia	0			
TECNICO GESTIONE DEL PERSONALE	Lombardia	0			

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2	RA3
Responsabile della pianificazione e gestione del sistema di conformità alle regole, dell'implementazione dei processi e della formazione del personale	Toscana	0			
Responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro (Disability manager)	Valle d'Aosta	0			

## Competenze

**Titolo:** Essere in grado di prevenire, trattare e gestire la disabilità, temporanea o permanente, la condizione di fragilità ed aging della persona sia come lavoratore , sia come cittadino

**Descrizione:** . Effettuare un'analisi organizzativa preliminare attraverso questionari, interviste, focus group, per rilevare il clima aziendale ed altri elementi utili . Instaurare una rete multidisciplinare tra P.A., rappresentanti del privato e del privato sociale,

### Attività associate alla Competenza

Attività dell' AdA ADA.24.03.04 (ex ADA.25.234.768) - Gestione delle politiche di sviluppo professionale del personale associate:

Risultato atteso:RA1: Curare l'implementazione delle attività di valutazione delle risorse umane, finalizzate all'analisi dei fabbisogni formativi e di sviluppo, provvedendo alla rilevazione delle competenze, all'assessment delle performance e alla valutazione del potenziale, prevenendo e rimuovendo eventuali discriminazioni

Analisi dei fabbisogni di sviluppo professionale del personale in parallelo alle azioni di ristrutturazione aziendale e di sviluppo organizzativo

Rilevazione e analisi dei fabbisogni formativi dei target indicati dalla direzione in relazione agli obiettivi aziendali

Analisi e valutazione delle performance del personale anche attraverso specifici

## interventi di assessment

Risultato atteso:RA2: Elaborare piani di formazione e di sviluppo del personale, valutando i risultati delle analisi effettuate, in risposta ai piani di sviluppo organizzativo e ristrutturazione aziendale.

Pianificazione e progettazione dei piani di formazione in coerenza con i fabbisogni formativi individuati

Pianificazione e progettazione di azioni di sviluppo/riqualificazione/riconversione del personale in base ai piani di sviluppo organizzativo e ristrutturazione aziendale

Risultato atteso:RA3: Gestire le attività di valutazione delle azioni di formazione e sviluppo delle risorse umane, individuando e definendo indicatori per la valutazione delle azioni stesse, tenendo conto anche dei dati disaggregati per genere

Individuazione e definizione degli indicatori per la valutazione delle azioni di formazione e sviluppo professionale

Valutazione delle azioni di sviluppo professionale e del personale sulla base degli indicatori definiti

## CONOSCENZE

Change management

Definizione dei piani di disability management

Elementi di bioetica

Elementi di contrattualistica

Elementi di gestione di focus group

Elementi di organizzazione aziendale

Elementi di psicologia del lavoro

Elementi di psicologia delle disabilità e della riabilitazione

Gestione delle risorse umane

Metodi di valutazione del potenziale e delle prestazioni

Metodologie di analisi delle competenze

Mentoring aziendale

Legislazione in materia di disabilità e lavoro

Rete dei servizi per disabili sul territorio

Politiche organizzative aziendali

Organizzazione aziendale

Strumenti di valutazione dell'inserimento lavorativo del lavoratore svantaggiato

Tecniche di valutazione prestazioni professionali

Terzo settore e inclusione sociale

Sistemi informativi in ambito aziendale

Tecniche di comunicazione assertiva

## ABILITÀ/CAPACITÀ

Applicare metodologie di analisi dei processi di lavoro  
 Applicare modalità di affiancamento al lavoro di lavoratori svantaggiati  
 Applicare modalità di inserimento neoassunto  
 Applicare tecniche di analisi delle posizioni di lavoro  
 Applicare procedure di gestione dei problemi  
 Applicare tecniche di comunicazione efficace  
 Applicare tecniche di analisi organizzativa  
 Applicare tecniche di monitoraggio piano di lavoro  
 Applicare tecniche di fronteggiamento del disagio  
 Applicare tecniche di progettazione di piani personalizzati per l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate  
 Applicare tecniche di progettazione partecipata di interventi di prevenzione del disagio  
 Applicare tecniche di rilevazione dei segnali di disagio  
 Applicare tecniche di supporto all'inserimento lavorativo di soggetti in difficoltà  
 Applicare tecniche di valutazione del potenziale risorse umane  
 Utilizzare strumenti di valutazione dell'inserimento lavorativo del lavoratore svantaggiato  
 Utilizzare modalità di attivazione della rete attorno ad un progetto individualizzato  
 Utilizzare strumenti di verifica all'inserimento lavorativo

### Codici ISTAT CP2021 associati

Codice	Titolo
2.5.1.3.1	Specialisti in risorse umane

### Codici ISTAT ATECO associati

Codice Ateco	Titolo Ateco
69.20.15	Gestione ed amministrazione del personale per conto terzi
69.20.30	Attività dei consulenti del lavoro

Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche - Corso  
d'Italia, 33 - 00198 Roma - C.F. 80111170587

Copyright 2025 INAPP | All Rights Reserved