

## Disability manager

### SETTORE 24. [Area comune](#)

REPERTORIO - Lazio

#### AdA associate alla Qualificazione

ADA.24.03.01 (ex ADA.25.234.766) - Gestione delle R.U. (anche politiche retributive)

#### Tabelle di equivalenza AdA

Esperto in gestione delle risorse umane	Basilicata
ESPERTO GESTIONE AREA RISORSE UMANE	Lombardia
ESPERTO DI GESTIONE DI COOPERATIVE	Lombardia
Responsabile della gestione delle risorse umane	Puglia
Responsabile della gestione delle risorse umane	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
Responsabile della gestione delle risorse umane	Calabria	3	X	X	X

<b>Qualificazione</b>	<b>Repertorio</b>	<b>RA coperti</b>	<b>RA1</b>	<b>RA2</b>	<b>RA3</b>
Esperto nella gestione e sviluppo delle risorse umane	Campania	3	X	X	X
DISABILITY MANAGER	Lazio	3	X	X	X
Tecnico gestione risorse umane	Liguria	3	X	X	X
ESPERTO GESTIONE AREA RISORSE UMANE	Lombardia	3	X	X	X
ESPERTO DI GESTIONE DI COOPERATIVE	Lombardia	3	X	X	X
Responsabile della gestione delle risorse umane	Puglia	3	X	X	X
Tecnico specializzato in organizzazione e sviluppo delle risorse umane	Sicilia	3	X	X	X
Responsabile della gestione delle risorse umane	Toscana	3	X	X	X
<b>Qualificazioni che coprono uno o più RA dell'ADA</b>					
<b>Qualificazione</b>	<b>Repertorio</b>	<b>RA coperti</b>	<b>RA1</b>	<b>RA2</b>	<b>RA3</b>
Tecnico dell'organizzazione del lavoro, della gestione del cambiamento, della comunicazione aziendale e dei piani retributivi	Calabria	2	X	X	
GESTIONE DEL PIANO DI WELFARE AZIENDALE	Friuli Venezia Giulia	2	X	X	
Disability manager	Lazio	1	X		

<b>Qualificazione</b>	<b>Repertorio</b>	<b>RA coperti</b>	<b>RA1</b>	<b>RA2</b>	<b>RA3</b>
COORDINARE TEAM DI LAVORO APPLICANDO STRUMENTI E METODOLOGIE DELLO SMART WORKING (LAVORO AGILE)	Lombardia	1		X	
WELFARE MANAGER	Lombardia	1		X	
ESPERTO RISORSE UMANE DELLE COOPERATIVE DI INSERIMENTO LAVORATIVO	Lombardia	2		X	X
Tecnico dell'organizzazione del lavoro, della gestione del cambiamento, della comunicazione aziendale e dei piani retributivi	Puglia	2		X	X
Tecnico per la gestione del personale	Sardegna	1		X	
Tecnico dell'organizzazione del lavoro, della gestione del cambiamento, della comunicazione aziendale e dei piani retributivi	Toscana	2		X	X
<b>Qualificazioni che coprono una o più attività dell'ADA</b>					
<b>Qualificazione</b>	<b>Repertorio</b>	<b>RA coperti</b>	<b>RA1</b>	<b>RA2</b>	<b>RA3</b>
Disability Manager	Marche	0			
JUNIOR ASSISTANT MANAGER / MANAGERIN - JAM	Provincia autonoma di Bolzano	0			
Responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro (Disability manager)	Valle d'Aosta	0			

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
ESPERTO GESTIONE AREA RISORSE UMANE	Lombardia
TECNICO GESTIONE DEL PERSONALE	Lombardia
COACH	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

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2	RA3
Esperto in gestione delle risorse umane	Basilicata	3	X	X	X
Esperto di coaching	Campania	3	X	X	X
Esperto nella gestione e sviluppo delle risorse umane	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
DISABILITY MANAGER	Lazio	3	X	X	X
Disability manager	Lazio	3	X	X	X
Tecnico della gestione e sviluppo risorse umane	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
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

<b>Qualificazione</b>	<b>Repertorio</b>	<b>RA coperti</b>	<b>RA1</b>	<b>RA2</b>	<b>RA3</b>
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		
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	

<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	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	
<b>Qualificazioni che coprono una o più attività dell'ADA</b>					
<b>Qualificazione</b>	<b>Repertorio</b>	<b>RA coperti</b>	<b>RA1</b>	<b>RA2</b>	<b>RA3</b>
DISABILITY MANAGER (ESPERTO GESTIONE RISORSE UMANE CON DISABILITÀ)	Lombardia	0			
TECNICO GESTIONE DEL PERSONALE	Lombardia	0			
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			
ADA.24.03.05 (ex ADA.25.234.769) - Gestione della selezione 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
ESPERTO DI PEOPLE RAISING	Lombardia
Tecnico della gestione delle risorse umane	Marche
Tecnico della definizione delle posizioni lavorative e del reclutamento, selezione e valutazione del personale	Puglia
Tecnico per la gestione del personale	Sardegna
Tecnico della definizione delle posizioni lavorative e del reclutamento, selezione e valutazione del personale	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

<b>Qualificazione</b>	<b>Repertorio</b>	<b>RA coperti</b>	<b>RA1</b>	<b>RA2</b>	<b>RA3</b>
Tecnico della definizione delle posizioni lavorative e del reclutamento, selezione e valutazione del personale	Calabria	3	X	X	X
Esperto nella gestione e sviluppo delle risorse umane	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
DISABILITY MANAGER	Lazio	3	X	X	X
Disability manager	Lazio	3	X	X	X
Tecnico della gestione e sviluppo risorse umane	Lazio	3	X	X	X
Tecnico gestione risorse umane	Liguria	3	X	X	X
DISABILITY MANAGER (ESPERTO GESTIONE RISORSE UMANE CON DISABILITÀ)	Lombardia	3	X	X	X
Tecnico gestione risorse umane	Lombardia	3	X	X	X
TECNICO GESTIONE DEL PERSONALE	Lombardia	3	X	X	X
DIVERSITY MANAGER	Lombardia	3	X	X	X
ESPERTO DI PEOPLE RAISING	Lombardia	3	X	X	X

<b>Qualificazione</b>	<b>Repertorio</b>	<b>RA coperti</b>	<b>RA1</b>	<b>RA2</b>	<b>RA3</b>
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 definizione delle posizioni lavorative e del reclutamento, selezione e valutazione del personale	Puglia	3	X	X	X
Tecnico per la gestione del personale	Sardegna	3	X	X	X
Tecnico della definizione delle posizioni lavorative e del reclutamento, selezione e valutazione del personale	Toscana	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
<b>Qualificazioni che coprono uno o più RA dell'ADA</b>					
<b>Qualificazione</b>	<b>Repertorio</b>	<b>RA coperti</b>	<b>RA1</b>	<b>RA2</b>	<b>RA3</b>
<b>Qualificazioni che coprono una o più attività dell'ADA</b>					

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2	RA3
ESPERTO RISORSE UMANE DELLE COOPERATIVE DI INSERIMENTO LAVORATIVO	Lombardia	0			
Responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro (Disability manager)	Valle d'Aosta	0			

## Competenze

**Titolo:** Supporto alla pianificazione di reclutamento e gestione dei lavoratori in condizione di disabilità certificata

**Descrizione:** Supporto alla pianificazione di reclutamento e gestione dei lavoratori in condizione di disabilità certificata

**Obiettivo:** Supportare la definizione del piano di gestione del personale per gli aspetti relativi ai lavoratori disabili, con riferimento alla pianificazione del reclutamento e della mobilità interna, ad adempimento della normativa sul collocamento mirato ed in coerenza con gli obiettivi di sviluppo organizzativo

## Attività associate alla Competenza

Attività dell' AdA ADA.24.03.01 (ex ADA.25.234.766) - Gestione delle R.U. (anche politiche retributive) associate:

Risultato atteso:RA1: Definire i piani strategici di dimensionamento del personale (reclutamento, esodi, esuberi, ecc.), a partire dalla formulazione di previsioni sul fabbisogno di risorse, ruoli e professionalità rispetto agli obiettivi di sviluppo aziendale e/o alle rinnovate esigenze organizzative (anche a seguito di ristrutturazione aziendale), tenendo conto dei principi di equità, inclusione e non discriminazione e valorizzazione della diversità

Determinazione di piani strategici di reclutamento del personale

Formulazione di previsioni sul fabbisogno di risorse e di ruoli e professionalità necessarie in base agli obiettivi di sviluppo aziendale

Individuazione delle criticità e degli esuberi in relazione alle rinnovate esigenze

organizzative e/o a seguito di ristrutturazioni aziendali

Risultato atteso:RA2: Determinare le politiche e le pratiche di gestione delle risorse umane, allineandole con la strategia e l'ambiente competitivo dell'organizzazione, definendo in accordo le politiche di gestione delle relazioni sindacali

Indirizzamento e gestione strategica delle politiche del personale e delle relazioni sindacali

## CONOSCENZE

Fondamenti di diritto del lavoro

Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità

Normativa lavoristica in materia di disabilità

Aspetti retributivi e contributivi relativi ai lavoratori disabili

Normativa in materia di salute e sicurezza

Tipologie di disabilità certificata; classificazione ICF delle disabilità

Disabilità da lavoro: infortuni e malattie professionali

Contratti nazionali collettivi di lavoro e disabilità

Processo di certificazione della disabilità

Soggetti di rappresentanza e disabilità

Politiche pubbliche relative alla disabilità

Fondamenti di strategia e organizzazione aziendale

Metodi, tecniche e strumenti di pianificazione del dimensionamento e della gestione del personale

Elementi di relazioni industriali

Caratteristiche dei ruoli e degli ambienti di lavoro in relazione alle diverse tipologie di disabilità

Aspetti etici del ruolo di disability manager

## ABILITÀ/CAPACITÀ

Individuare le caratteristiche dei lavoratori disabili in essere, in relazione alla loro collocazione organizzativa ed alla strategia di reclutamento e gestione del personale

Individuare il fabbisogno discendente da obbligo di collocamento mirato e derivato da eventuali specifiche politiche aziendali (p.e. riorganizzazione, responsabilità sociale, ...)

Supportare il processo di pianificazione del reclutamento del personale, definendo il dimensionamento e le caratteristiche tipo dei lavoratori con disabilità certificata

Sostenere il benessere lavorativo nell'ottica della cultura organizzativa inclusiva  
Supportare la definizione delle politiche strategiche di sviluppo professionale, analisi dei fabbisogni, carriera e retribuzione, sviluppo organizzativo, per lo specifico dei lavoratori con disabilità certificata

Collaborare con il medico competente della propria organizzazione e con altri incaricati, per contribuire all'analisi e gestione di situazioni di particolare disagio e fragilità

**Titolo:** Gestione tecnica del processo di reclutamento di personale in condizione di disabilità certificata

**Descrizione:** Gestione tecnica del processo di reclutamento di personale in condizione di disabilità certificata

**Obiettivo:** Impostare e condurre, sulla base della pianificazione organizzativa e professionale, il processo di reclutamento di personale in condizione di disabilità certificata, gestendo le relazioni con i servizi pubblici competenti

#### Attività associate alla Competenza

Attività dell' AdA ADA.24.03.05 (ex ADA.25.234.769) - Gestione della selezione del personale associate:

Risultato atteso:RA1: Programmare il reclutamento e la selezione sulla base delle caratteristiche delle posizioni mancanti rilevate a seguito degli input della direzione, anche mediante dati disaggregati per genere e indicatori di equità  
Definizione del piano di ricerca e reclutamento di nuovo personale sulla base degli input di direzione

Risultato atteso:RA2: Disegnare ed attuare il piano di reclutamento, sulla base della tipologia dei ruoli da ricoprire, individuando i canali di ricerca, raccogliendo e analizzando le candidature e i c.v., sulla base dei principi di equità, inclusione e non discriminazione

Analisi delle candidature e dei curricula dei candidati

Scelta e utilizzo dei canali di ricerca in base alla tipologia di ruoli da coprire e le professionalità da selezionare

Risultato atteso:RA3: Valutare e selezionare le candidature, definendo preventivamente procedure eque, non discriminatorie e trasparenti di valutazione, somministrando prove e test di selezione e conducendo colloqui di approfondimento

Conduzione di colloqui di approfondimento e selezione delle candidature

Messa a punto e somministrazione di prove e test di valutazione per la selezione dei candidati

## CONOSCENZE

Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità  
Fondamenti di diritto del lavoro  
Normativa lavoristica in materia di disabilità  
Normativa in materia di salute e sicurezza  
Tipologie di disabilità certificata; classificazione ICF delle disabilità  
Disabilità da lavoro: infortuni e malattie professionali  
Contratti nazionali collettivi di lavoro e disabilità  
Organizzazione dei servizi pubblici in materia di disabilità (servizi per l'impiego, ASL, INAIL, ...)  
Procedure di contrattualizzazione del personale  
Tecniche di analisi delle competenze, del potenziale e dei fabbisogni dei lavoratori disabili  
Tecniche di selezione del personale, applicate ai lavoratori disabili  
Tecniche di comunicazione e negoziazione  
Aspetti etici del ruolo di disability manager

## ABILITÀ/CAPACITÀ

Programmare il reclutamento e la selezione sulla base delle caratteristiche delle posizioni da ricoprire e le caratteristiche di disabilità ad esse coerenti  
Definire i metodi e gli strumenti di selezione applicabili  
Attivare e gestire le relazioni con i competenti servizi pubblici  
Attuare il processo selettivo, in modo diretto o in affiancamento con risorse specializzate, sulla base delle caratteristiche dei soggetti interessati

**Titolo:** Progettazione, implementazione e verifica degli interventi di accomodamento ragionevole dei lavoratori con disabilità certificata

**Descrizione:** Progettazione, implementazione e verifica degli interventi di accomodamento ragionevole dei lavoratori con disabilità certificata

**Obiettivo:** Definire, sulla base dell'analisi delle caratteristiche del lavoratore disabile, del contesto e dei contenuti del lavoro, possibili interventi di accomodamento ragionevole, supportando il processo decisionale e gestendo l'implementazione, interagendo attivamente con il destinatario e le risorse organizzative interessate.

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

Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità

Fondamenti di diritto del lavoro

Normativa lavoristica in materia di disabilità

Normativa in materia di salute e sicurezza

Tipologie di disabilità certificata; classificazione ICF delle disabilità

Contratti nazionali collettivi di lavoro e disabilità

Elementi di sociologia del lavoro e dell'organizzazione

Elementi di psicologica del lavoro e dell'organizzazione

Conoscenza e il controllo dei bias nei processi di selezione e valutazione in un'ottica di disability/diversity

Prevenzione dell'aging lavorativo

La cross-cultural intelligence  
 Cultura organizzativa inclusiva  
 Identità sociale della persona disabile  
 Discriminazioni e mobbing: prevenzione e assessment  
 Permessi, flessibilità, strumenti di compensation e accomodamenti ragionevoli  
 Tecniche di comunicazione e negoziazione  
 Aspetti etici del ruolo di disability manager  
 Aspetti specifici della legislazione su salute e sicurezza applicati ai lavoratori disabili  
 Principi di organizzazione del lavoro  
 Tecniche di analisi micro-organizzativa  
 Tecnologie di ausilio alla disabilità  
 Metodi e tecniche di progettazione, gestione e valutazione degli interventi fisici, tecnologici e formativi di accomodamento ragionevole  
 Tecniche di budgeting e project management

## ABILITÀ/CAPACITÀ

Organizzare e gestire il processo di implementazione della politica di sviluppo dei lavoratori disabili  
 Interpretare, sulla base delle capacità acquisite e residue e della rilevazione delle condizioni di lavoro, i bisogni fisici, organizzativi e formativi della persona disabile nei confronti del proprio contesto/mansioni di lavoro  
 Prevenire potenziali processi discriminatori, di conflitto e mobbing  
 Identificare le logiche di intervento di accomodamento e caratterizzare le possibili alternative in termini tecnici, economici e di impatto atteso  
 Promuovere e supportare il processo decisionale relativo alla adozione degli interventi di accomodamento ragionevole, per gli aspetti organizzativi, tecnologici e formativi  
 Organizzare e gestire il processo di implementazione degli interventi definiti, collaborando con le funzioni organizzative coinvolte  
 Coinvolgere attivamente il lavoratore disabile nell'implementazione degli interventi  
 Valutare gli impatti degli interventi posti in atto, sulla base degli esiti attesi

## Codici ISTAT CP2021 associati

<b>Codice</b>	<b>Titolo</b>
2.5.1.3.1	Specialisti in risorse umane
1.2.3.2.0	Direttori e dirigenti del dipartimento organizzazione, gestione delle risorse umane e delle relazioni industriali

<b>Codice</b>	<b>Titolo</b>
---------------	---------------

2.5.3.3.3	Psicologi del lavoro e delle organizzazioni
-----------	---

<b>Codici ISTAT ATECO associati</b>
-------------------------------------

<b>Codice Ateco</b>	<b>Titolo Ateco</b>
---------------------	---------------------

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