

## 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   |

| Qualificazione   | Repertorio | RA coperti | RA1 | RA2 | RA3 |
|--|------------|------------|-----|-----|-----|
| 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   |

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

| Qualificazione  | Repertorio            | RA coperti | RA1 | RA2 | RA3 |
|---|-----------------------|------------|-----|-----|-----|
| 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   |     |

| Qualificazione  | Repertorio | RA<br>coperti | RA1 | RA2 | RA3 |
|---|------------|---------------|-----|-----|-----|
| 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   |

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

| Qualificazione   | Repertorio                    | RA<br>coperti | RA1 | RA2 | RA3 |
|--|-------------------------------|---------------|-----|-----|-----|
| 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   |

| <b>Qualificazione</b>   | <b>Repertorio</b>     | <b>RA<br/>coperti</b> | <b>RA1</b> | <b>RA2</b> | <b>RA3</b> |
|---|-----------------------|-----------------------|------------|------------|------------|
| 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          |
| <b>Disability manager</b>   | <b>Lazio</b>          | <b>3</b>              | <b>X</b>   | <b>X</b>   | <b>X</b>   |
| 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          |

| Qualificazione  | Repertorio | RA coperti | RA1 | RA2 | RA3 |
|---|------------|------------|-----|-----|-----|
| 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

| Qualificazione   | Repertorio | RA coperti | RA1 | RA2 | RA3 |
|--|------------|------------|-----|-----|-----|
| 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   |     |

| Qualificazione   | Repertorio | RA coperti | RA1 | RA2 | RA3 |
|--|------------|------------|-----|-----|-----|
| 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          |     |     |     |
| 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          |     |     |     |

## 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<br>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<br/>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          |

| Qualificazione   | Repertorio | RA coperti | RA1 | RA2 | RA3 |
|--|------------|------------|-----|-----|-----|
| 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   |

Qualificazioni che coprono uno o più RA dell'ADA

| Qualificazione   | Repertorio | RA coperti | RA1 | RA2 | RA3 |
|--|------------|------------|-----|-----|-----|
| Qualificazioni che coprono una o più attività dell'ADA |            |            |     |     |     |

| 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, esuberanti, 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 esuberanti 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 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

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 psicologia 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

| Codice    | Titolo  |
|-----------|---|
| 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 |



| Codice | Titolo |
|--------|--------|
|--------|--------|

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

#### 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