

Regione Lazio

DIREZIONE ISTRUZIONE, FORMAZIONE E LAVORO

Atti dirigenziali di Gestione

Determinazione 16 giugno 2021, n. G07416

Repertorio regionale delle competenze e dei profili formativi. Approvazione dello standard professionale e dello standard minimo di percorso formativo del "Disability manager".

Oggetto: Repertorio regionale delle competenze e dei profili formativi. Approvazione dello standard professionale e dello standard minimo di percorso formativo del “Disability manager”.

**LA VICARIA DELLA DIRETTRICE DELLA DIREZIONE REGIONALE ISTRUZIONE,
FORMAZIONE E LAVORO**

su proposta del Dirigente dell’Area Programmazione dell’offerta formativa e di orientamento

VISTI:

- la Legge n. 845 del 21 dicembre 1978: “Legge-quadro in materia di formazione professionale.”;
- la Legge n. 241 del 7 agosto 1990, recante: “Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi.”;
- il Decreto legislativo n. 13 del 16 gennaio 2013, avente ad oggetto: “Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l’individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell’articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012 n. 92.”;
- il Decreto del 30 giugno 2015 del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali e del Ministro dell’istruzione, dell’università e della ricerca che ha recepito l’Intesa in sede di Conferenza Stato-Regioni e PP.AA del 22 gennaio 2015, riguardante la definizione di un quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali e delle relative competenze, nell’ambito del Repertorio nazionale dei titoli istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali di cui all’articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13;
- la Legge statutaria n. 1 dell’11 novembre 2004: “Nuovo Statuto della Regione Lazio.”;
- la Legge regionale n. 23 del 25 febbraio 1992, di: “Ordinamento della formazione professionale.”;
- la Legge regionale n. 6 del 18 febbraio 2002, avente ad oggetto: “Disciplina del sistema organizzativo della Giunta e del Consiglio e disposizioni relative alla dirigenza ed al personale regionale.”;
- la Legge regionale n. 17 del 31 dicembre 2015, la “Legge di stabilità regionale 2016” e, in particolare, l’art.7 contenente “Disposizioni attuative della legge 7 aprile 2014, n. 56 “Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni” e successivo riordino delle funzioni e dei compiti di Roma Capitale, della Città metropolitana di Roma Capitale e dei comuni. Disposizioni in materia di personale.”;
- la Legge regionale n. 1 del 27 febbraio 2020, avente ad oggetto: “Misure per lo sviluppo economico, l’attrattività degli investimenti e la semplificazione” e, in particolare, l’art. 22, commi 67 e 68;
- il Regolamento regionale n. 1 del 6 settembre 2002, “Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi della Giunta regionale.”;
- il Regolamento regionale n. 4 del 19 marzo 2021, “Modifiche al regolamento regionale 6 settembre 2002, n. 1 (Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi della Giunta regionale) e successive modificazioni. Disposizioni transitorie”;
- la Deliberazione di Giunta regionale n. 452 dell’11 settembre 2012, avente ad oggetto: “Istituzione di un Repertorio Regionale delle competenze e dei profili formativi. Approvazione Linee di indirizzo e Procedura di aggiornamento – Approvazione di n. 108 profili formativi caratterizzanti settori economici del territorio regionale e inserimento nel Repertorio. Revoca della deliberazione di Giunta regionale 22 marzo 2006, n. 128”;
- la Deliberazione di Giunta regionale n. 56 del 23 febbraio 2016, recante: “Legge Regionale 31 dicembre 2015, n.17 "Legge di stabilità regionale 2016" - attuazione disposizioni di cui all'art.7, comma 8.”;
- la Deliberazione di Giunta regionale n. 122 del 22 marzo 2016, di “Attuazione delle disposizioni

dell'Intesa 22 gennaio 2015, recepite con decreto interministeriale 30 giugno 2015 – Direttiva istitutiva del Sistema regionale di certificazione delle competenze acquisite in contesti di apprendimento formale, non formale e informale. Primi indirizzi operativi.”;

- la Deliberazione di Giunta regionale n. 273 del 24 maggio 2016, concernente: “Approvazione dei principi generali e delle procedure di revisione ed aggiornamento del Repertorio regionale delle competenze e dei profili professionali, approvato con DGR 452/2012. Revoca e sostituzione dell'allegato A della Deliberazione di Giunta regionale n. 452 dell'11 settembre 2012.”;
- la Deliberazione di Giunta regionale n. 254 del 5 giugno 2018, di “Istituzione del Repertorio regionale degli standard di percorso formativo e approvazione disposizioni in materia di riconoscimento di crediti formativi.”;
- la Deliberazione di Giunta regionale n. 816 del 14 dicembre 2018, di “Attuazione dell'art. 13, comma 4, della D.G.R. 122/2016 – approvazione della “Direttiva per l'accREDITAMENTO dei soggetti titolati per l'erogazione dei servizi di individuazione e validazione e/o del servizio di certificazione delle competenze nella Regione Lazio.”;
- la Deliberazione di Giunta regionale n. 15 del 22 gennaio 2019, avente ad oggetto l'“Attuazione art.12 della D.G.R. 122/2016: approvazione delle disposizioni relative agli standard minimi di processo per l'erogazione dei servizi di individuazione e validazione e del servizio di certificazione delle competenze. Modifica delle D.G.R. 452/2012 e 122/2016.”;
- la Deliberazione di Giunta regionale n. 682 del 1° ottobre 2019, di “Revoca della D.G..R. 29 novembre 2007, n.968 e s.m.i.. Approvazione nuova Direttiva concernente l'accREDITAMENTO dei soggetti che erogano attività di formazione e di orientamento nella Regione Lazio.”;
- la Deliberazione di Giunta regionale n. 26 del 4 febbraio 2020, con cui è stato conferito all'Avv. Elisabetta Longo, l'incarico di Direttore della Direzione regionale “Istruzione, Formazione, Ricerca e Lavoro”, approvando il relativo schema di contratto;
- la Decisione di Giunta regionale n. 15 del 30 aprile 2021, recante l' “Atto di indirizzo per l'attivazione della procedura di approvazione dello standard professionale e dello standard minimo di percorso formativo del Disability manager e loro inserimento nel Repertorio regionale delle competenze e dei profili, nonché per la realizzazione dei percorsi formativi destinati al personale regionale”
- il Decreto dirigenziale n. G06870 del 7 giugno 2021, di “Delega dei poteri necessari al compimento degli atti indifferibili ed urgenti, in caso di assenza od impedimento temporaneo del Direttore della Direzione regionale Istruzione, Formazione e Lavoro alla Dott.ssa Agnese D'Alessio, per il giorno 9 giugno 2021 e per i giorni che vanno dal 14 giugno al 24 giugno 2021.”;
- la Determinazione dirigenziale n. G01803 del 20 febbraio 2019, di “Attuazione art.15 della DGR 15 del 22 gennaio 2019. Approvazione format tipo del patto di servizio, degli standard informativi, documentali ed attestatori e degli standard di costo relativi al servizio di individuazione e validazione delle competenze. Revoca della D.D. G 12038 del 18 ottobre 2016.”;
- la Determinazione dirigenziale n. G03601 del 1 aprile 2021, recante la “Presenza d'atto, ai sensi dell'art. 24, comma 3, del regolamento regionale 19 marzo 2021, n. 4, rubricato "Modifiche all'allegato B del regolamento regionale 6 settembre 2002 n. 1 e successive modificazioni" di quanto disposto dall'art. 17, comma 1, lettera d) e dall'art. 24, comma 1, lettera f) del medesimo regolamento”;
- la circolare protocollo 267914 del 20 maggio 2016 della Direzione regionale Formazione, Ricerca e Innovazione, Scuola e Università, Diritto allo Studio, avente ad oggetto: “Autorizzazione corsi di formazione privati non finanziati – Circolare operativa.”;

TENUTO CONTO CHE

- la succitata legge regionale n. 1/2020, ha impegnato la Regione Lazio a promuovere il ruolo del Disability manager, al fine di agevolare un processo di cambiamento del mercato del lavoro e delle

realtà aziendali, sempre più orientato alla valorizzazione, all'autodeterminazione e all'autonomia delle persone con disabilità;

- in applicazione del suddetto provvedimento legislativo, la Decisione n. 15/2021 della Giunta regionale, ha dato indirizzo alla Direzione regionale "Istruzione, Formazione e Lavoro", di procedere all'attivazione della procedura di approvazione dello standard professionale e dello standard minimo di percorso formativo del Disability manager ed al loro inserimento nel Repertorio regionale delle competenze e dei profili, quali riferimenti per la proposta di corsi di formazione, da parte degli enti accreditati ed autorizzati nella Regione Lazio;
- la Deliberazione di Giunta regionale n. 273/2016 in premessa, prevede il pronunciamento del Comitato tecnico di cui al punto B.1.2 della medesima Deliberazione, nella fase di analisi e verifica tecnico-metodologica delle richieste di aggiornamento e adattamento del Repertorio in oggetto;

RILEVATO CHE

- il Servizio regionale competente ha elaborato la proposta di standard professionale relativa al profilo di "Disability manager", trasmettendola al Comitato tecnico di cui appena sopra, che ha approvato la medesima proposta, nell'ambito della seduta in videoconferenza convocata tramite la nota protocollo 455763 del 21/05/2021 e svoltasi il 10 giugno 2021;

CONSIDERATO CHE

- con la suindicata Deliberazione di Giunta regionale 254/2018, è stato istituito il "Repertorio degli standard di percorso formativo" e sono state approvate la struttura e la disciplina concernente tali standard ed anche la disciplina per il riconoscimento di crediti formativi, applicabile ai profili del Repertorio regionale, per i quali sia stato approvato il relativo standard minimo di percorso formativo;

PRESO ATTO CHE

- è stata predisposta, da parte dell'Ufficio competente, la scheda relativa allo standard minimo di percorso formativo del "Disability manager", elaborata in conformità del corrispondente standard professionale;

RITENUTO pertanto NECESSARIO:

- approvare lo standard professionale del "Disability manager", come descritto nell'allegato "1" della presente determinazione;
- approvare lo standard minimo di percorso formativo del "Disability manager", come descritto nell'allegato "2" della presente determinazione;

DETERMINA

Per le motivazioni sopra esposte, che formano parte integrante e sostanziale della presente determinazione,

1) di approvare lo standard professionale del "Disability manager", come descritto nell'allegato "1" della presente determinazione;

2) di approvare lo standard minimo di percorso formativo del "Disability manager", come descritto nell'allegato "2" della presente determinazione;

3) di pubblicare il presente provvedimento sul Bollettino Ufficiale della Regione Lazio e nella sezione “Atti amministrativi” dell’argomento “Formazione” del sito della Regione Lazio, al fine di darne la più ampia diffusione.

La pubblicazione sul Bollettino Ufficiale della Regione Lazio ha valore di notifica per gli interessati, a tutti gli effetti di legge.

Avverso la presente determinazione è ammesso ricorso giurisdizionale innanzi al T.A.R. del Lazio, nel termine di giorni 60 (sessanta) dalla notifica ovvero ricorso straordinario al Capo dello Stato, entro il termine di giorni 120 (centoventi).

La Vicaria della Direttrice
(Dott.ssa Agnese D’Alessio)

ALLEGATO "1"**[H1.8] DISABILITY MANAGER****Descrizione sintetica:**

Il Disability manager cura l'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro delle persone con disabilità certificata, predisponendo e proponendo progetti personalizzati a natura formativa, organizzativa, tecnica e tecnologica, verificandone l'attuazione, rilevando e segnalando ai soggetti competenti eventuali situazioni di disagio e difficoltà di integrazione. Partecipa ai processi di pianificazione, reclutamento, gestione delle risorse umane e di sviluppo organizzativo, al fine di favorire l'organica definizione ed attuazione dell'inserimento del personale in condizione di disabilità. Nell'ambito del proprio ruolo, cura le relazioni con il medico competente della propria organizzazione, i centri per l'impiego, i servizi territoriali per l'inserimento mirato e l'INAIL, collaborando con essi per fronteggiare situazioni ulteriori di disagio e fragilità. Il ruolo può essere svolto, sulla base della dimensione e delle caratteristiche organizzative, in posizione di lavoratore dipendente o come apporto professionale esterno.

SISTEMI DI REFERENZIAMENTO	
Sistema di riferimento	Denominazione
Settore economico-professionale (S.E.P.)	Area comune
Area/e di Attività (AdA) del Repertorio nazionale delle qualificazioni regionali a cui il profilo afferisce	ADA.24.03.01 (ex ADA.25.234.766) - Gestione delle R.U. (anche politiche retributive) ADA.24.03.04 (ex ADA.25.234.768) - Gestione delle politiche di sviluppo professionale del personale ADA.24.03.05 (ex ADA.25.234.769) - Gestione della selezione del personale
Livello E.q.f.	6
Posizione classificatoria ISTAT CP 2011	2.5.1.3 - Specialisti di gestione e sviluppo del personale e dell'organizzazione del lavoro
Posizione/i classificatoria/e ISTAT ATECO 2007	69.20.15 - Gestione ed amministrazione del personale per conto terzi 69.20.30 - Attività dei consulenti del lavoro

UNITÀ DI COMPETENZA - Supporto alla pianificazione di reclutamento e gestione dei lavoratori in condizione di disabilità certificata

RISULTATO ATTESO DALL'ESERCIZIO DELLA COMPETENZA

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

LIVELLO E.q.f.: 6

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 collettivi nazionali di lavoro e disabilità
- Processo di certificazione della disabilità
- Soggetti di rappresentanza e disabilità
- Quadro delle 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

ABILITA'

- 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

INDICATORI DI VALUTAZIONE DEL POSSESSO DELLA COMPETENZA

Sulla base di tipologie di disabilità certificata, di caratteristiche dimensionali, organizzative, di fabbisogno di personale e di presenza in organico di lavoratori disabili, impostare motivatamente la pianificazione dei processi di loro eventuale ulteriore reclutamento e gestione

PRESTAZIONE MINIMA ATTESA IN ESITO ALLA VALUTAZIONE

Per almeno due situazioni di modello organizzativo ed organico, di cui una difettiva rispetto a quanto definito dalla normativa applicabile in materia di collocamento mirato, motivata impostazione della pianificazione del processo di reclutamento e gestione, con indicazione delle tipologie di disabilità verso cui è rivolta l'attenzione

MODALITÀ DI VALUTAZIONE DEL POSSESSO DELLA COMPETENZA

Audizione, colloquio tecnico e/o prova prestazionale

UNITÀ DI COMPETENZA - Gestione tecnica del processo di reclutamento di personale in condizione di disabilità certificata

<p>RISULTATO ATTESO DALL'ESERCIZIO DELLA COMPETENZA</p> <p>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</p>
<p>LIVELLO E.q.f.: 6</p>
<p>CONOSCENZE</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 collettivi nazionali 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
<p>ABILITA'</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 in materia di disabilità - Attuare il processo selettivo, in modo diretto o in affiancamento con risorse specializzate, sulla base delle caratteristiche della disabilità
<p>INDICATORI DI VALUTAZIONE DEL POSSESSO DELLA COMPETENZA</p> <p>Sulla base di tipologie di disabilità certificata e di caratteristiche di ruoli impostare il piano di reclutamento, identificando motivatamente le tecniche di colloquio selettivo e rappresentando le caratteristiche della loro applicazione</p>
<p>PRESTAZIONE MINIMA ATTESA IN ESITO ALLA VALUTAZIONE</p> <p>Per almeno due tipologie di disabilità certificata e due contesti di ruolo, disegno motivato del processo di reclutamento e selezione – con identificazione degli interlocutori esterni, dei metodi, delle tecniche e dei comportamenti attuativi</p>
<p>MODALITÀ DI VALUTAZIONE DEL POSSESSO DELLA COMPETENZA</p> <p>Audizione, colloquio tecnico e/o prova prestazionale</p>

<p>UNITÀ DI COMPETENZA - Progettazione, implementazione e verifica degli interventi di accomodamento ragionevole dei lavoratori con disabilità certificata</p>
<p>RISULTATO ATTESO DALL'ESERCIZIO DELLA COMPETENZA</p> <p>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</p>

LIVELLO E.q.f.: 6**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 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

ABILITA'

- 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 all'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

INDICATORI DI VALUTAZIONE DEL POSSESSO DELLA COMPETENZA

Sulla base di tipologie di disabilità certificata, di caratteristiche professionali di ruoli, condizioni organizzative e criticità, sviluppare interventi di accomodamento ragionevole, stimando i loro costi ed impostando la loro logica realizzativa

PRESTAZIONE MINIMA ATTESA IN ESITO ALLA VALUTAZIONE

Per almeno due tipologie di disabilità certificata e due contesti di ruolo, organizzazione e criticità, definizione motivata di almeno due alternative di interventi di accomodamento ragionevole, con rappresentazione degli aspetti di costo e di project management realizzativo

MODALITÀ DI VALUTAZIONE DEL POSSESSO DELLA COMPETENZA

Audizione, colloquio tecnico e/o prova prestazionale

ALLEGATO "2"

**STANDARD MINIMO DI PERCORSO FORMATIVO
QUALIFICAZIONE DI DISABILITY MANAGER**

1. RAPPORTO FRA UNITÀ DI COMPETENZA E UNITÀ DI RISULTATI DI APPRENDIMENTO:

Unità di Competenza	Unità di Risultati di Apprendimento
--	Inquadramento della professione
--	Fondamenti di diritto del lavoro
--	Quadro normativo e delle politiche relative ai lavoratori disabili
Supporto alla pianificazione di reclutamento e gestione dei lavoratori in condizione di disabilità certificata	Pianificare reclutamento e gestione dei lavoratori con disabilità certificata
Gestione tecnica del processo di reclutamento di personale in condizione di disabilità certificata	Gestire il processo di reclutamento dei lavoratori con disabilità certificata
Progettazione, implementazione e verifica degli interventi di accomodamento ragionevole dei lavoratori con disabilità certificata	Fondamenti di sociologia e psicologia del lavoro Progettare, gestire e verificare gli interventi di accomodamento ragionevole dei lavoratori con disabilità certificata
--	Operare in sicurezza nel luogo di lavoro

2. LIVELLO EQF DELLA QUALIFICAZIONE IN USCITA: 6**3. REQUISITI OBBLIGATORI DI ACCESSO AL PERCORSO:**

- Laurea triennale o titolo superiore.
- Per i cittadini stranieri, conoscenza della lingua italiana almeno al livello B2 del Quadro Comune Europeo di Riferimento per le Lingue, restando obbligatorio lo svolgimento delle specifiche prove valutative in sede di selezione, ove il candidato già non disponga di attestazione di valore equivalente.
- I cittadini extracomunitari devono disporre di regolare permesso di soggiorno, valido per l'intera durata del percorso o di dimostrazione dell'attesa di rinnovo,

documentata dall'avvenuta presentazione della domanda di rinnovo del titolo di soggiorno.

4. ARTICOLAZIONE, PROPEDEUTICITÀ E DURATE MINIME:¹

N.	Articolazione dell'Unità di competenza/Contenuti	Unità di Risultati di apprendimento	Durata minima	di cui in FaD	Crediti formativi
1.	Conoscenze - Orientamento al ruolo - Aspetti etici della professione	<i>Inquadramento della professione</i>	4	0	Non ammesso il riconoscimento di credito formativo di frequenza
2.	Conoscenze - Fondamenti di diritto del lavoro	<i>Fondamenti di diritto del lavoro</i>	20	Max 10	Credito di frequenza con valore a priori, in presenza di evidenze relative a specifici apprendimenti formali, possesso di abilitazioni in materia lavoristica, esercizio di ruoli in materia di gestione di rapporti di lavoro
3.	Conoscenze - Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità - Quadro delle politiche pubbliche relative alla disabilità - Fondamenti di diritto del lavoro - Tipologie di disabilità certificata; classificazione ICF delle disabilità - Processo di certificazione della disabilità - Disabilità da lavoro: infortuni e malattie professionali - Normativa lavoristica in materia di disabilità - Aspetti retributivi e contributivi relativi ai lavoratori disabili - Contratti collettivi nazionali di lavoro e disabilità - Soggetti di rappresentanza e disabilità	<i>Quadro normativo e delle politiche relative ai lavoratori disabili</i>	30	Max 15	Ammesso il riconoscimento di credito formativo di frequenza, derivante da apprendimenti formali, non formali ed informali

¹ La colonna "Durata minima", indica il numero di ore complessive obbligatorie di attività didattica in aula/laboratorio, al netto dell'eventuale tirocinio curriculare.

La colonna "di cui in FaD" indica il numero massimo di ore realizzabili con tale modalità, con il vincolo della tracciabilità individuale delle attività svolte e nell'ambito del monte ore complessivo di cui alla colonna "Durata minima".

Infine nella colonna "Crediti formativi", sono indicate le condizioni ed i limiti di riconoscibilità del credito di frequenza della corrispondente Unità di risultati di apprendimento.

N.	Articolazione dell'Unità di competenza/Contenuti	Unità di Risultati di apprendimento	Durata minima	di cui in FaD	Crediti formativi
4.	<p>Conoscenze</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 <p>Abilità</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 	<p><i>Pianificare reclutamento e gestione dei lavoratori con disabilità certificata</i></p>	25	Max 10	<p>Ammesso il riconoscimento di credito formativo di frequenza, derivante da apprendimenti formali, non formali ed informali</p>
5.	<p>Conoscenze</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 	<p><i>Gestire il processo di reclutamento dei lavoratori con disabilità certificata</i></p>	40	Max 10	<p>Ammesso il riconoscimento di credito formativo di frequenza, derivante da apprendimenti formali, non formali ed informali</p>

N.	Articolazione dell'Unità di competenza/Contenuti	Unità di Risultati di apprendimento	Durata minima	di cui in FaD	Crediti formativi
	<p>Abilità</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 in materia di disabilità - Attuare il processo selettivo, in modo diretto o in affiancamento con risorse specializzate, sulla base delle caratteristiche della disabilità 				
6.	<p>Conoscenze</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elementi di sociologia del lavoro e dell'organizzazione - Elementi di psicologia del lavoro e dell'organizzazione - Tecniche di comunicazione e negoziazione - Principi di organizzazione del lavoro - Conoscenza e controllo dei <i>bias</i>, nei processi di selezione e valutazione in un'ottica di <i>disability/diversity</i> - Prevenzione dell'<i>aging</i> lavorativo - La <i>cross-cultural intelligence</i> - Cultura organizzativa inclusiva - Identità sociale della persona disabile - Discriminazioni e mobbing: prevenzione e <i>assessment</i> - Permessi, flessibilità, strumenti di <i>compensation</i> e accomodamenti ragionevoli 	<p><i>Fondamenti di sociologia e psicologia del lavoro</i></p>	60	Max 20	Ammesso il riconoscimento di credito formativo di frequenza, derivante da apprendimenti formali, non formali ed informali
7.	<p>Conoscenze</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 - Aspetti specifici della legislazione su salute e sicurezza, applicati ai lavoratori disabili - Tecniche di budgeting e project management <p>Abilità</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organizzare e gestire il processo di implementazione della politica di sviluppo dei lavoratori disabili 	<p><i>Progettare, gestire e verificare gli interventi di accomodamento ragionevole dei lavoratori con disabilità certificata</i></p>	60	--	Non ammesso il riconoscimento di credito formativo di frequenza

N.	Articolazione dell'Unità di competenza/Contenuti	Unità di Risultati di apprendimento	Durata minima	di cui in FaD	Crediti formativi
	<ul style="list-style-type: none"> - Interpretare, sulla base delle capacità acquisite e residue e della rilevanza delle condizioni di lavoro, i bisogni fisici, organizzativi e formativi della persona disabile, nei confronti del proprio contesto/mansioni di lavoro - 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 all'adozione degli interventi di accomodamento ragionevole, per gli aspetti organizzativi, tecnologici e formativi - Prevenire potenziali processi discriminatori, di conflitto e mobbing - 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 				
8.	<p>Conoscenze</p> <ul style="list-style-type: none"> - Legislazione sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e applicazione delle norme di sicurezza - Gli obblighi del datore di lavoro e del lavoratore - Dispositivi di protezione individuali <p>Abilità</p> <ul style="list-style-type: none"> - Applicare i protocolli di prevenzione e riduzione del rischio professionale 	<i>Operare in sicurezza nel luogo di lavoro</i>	8	<i>Max 4</i>	AmMESSO credito di frequenza con valore a priori, riconosciuto a chi ha già svolto, con idonea attestazione (conformità settore di riferimento e validità temporale), il corso conforme all'Accordo Stato – Regioni del 21/12/2011 – Formazione dei lavoratori, ai sensi dell'art. 37, comma 2 del D.lgs. 81/2008
DURATA MINIMA TOTALE, AL NETTO DEL TIROCINIO CURRICULARE			247	Max 69	

NOTA:

Le Unità di risultati di apprendimento n.1, 2, 3 e 4, vanno realizzate nell'ordine in cui indicate.

5. TIROCINIO CURRICULARE:

Durata minima: 50 ore;

Durata massima: 80 ore.

6. UNITA' DI RISULTATI DI APPRENDIMENTO AGGIUNTIVE:

A scopo di miglioramento/curvatura della progettazione didattica, nel limite massimo del 20% delle ore totali di formazione, al netto del tirocinio curriculare.

7. METODOLOGIA DIDATTICA:

Le Unità di risultati di apprendimento vanno realizzate attraverso attività di formazione d'aula specifica e metodologia attiva, utilizzando attrezzature professionali ed idonei spazi attrezzati. In particolare, le Unità n. 4, 5 e 7 vanno svolte anche attraverso il ricorso a studi di caso, testimonianze e lavoro di progetto.

8. VALUTAZIONE DIDATTICA DEGLI APPRENDIMENTI:

Obbligo di tracciabile valutazione didattica degli apprendimenti per singola Unità di risultati di apprendimento.

9. GESTIONE DEI CREDITI FORMATIVI:

- Credito di ammissione: riconoscibile sulla base della valutazione degli apprendimenti formali, non formali ed informali. Credito di ammissione con valore a priori, per i consulenti del lavoro privi di laurea, ove siano iscritti al relativo albo professionale e possano dimostrare almeno un anno di attività, negli ultimi tre.
- Crediti di frequenza: la percentuale massima riconoscibile è il 30% sulla durata di ore d'aula o laboratorio; il 100% su tirocinio curriculare, al netto degli eventuali crediti con valore a priori.

10. REQUISITI PROFESSIONALI E STRUMENTALI:

Qualificazione dei formatori, di cui almeno il 50% esperti provenienti dal mondo del lavoro, in possesso di una specifica e documentata esperienza professionale o di insegnamento, almeno triennale, nel settore di riferimento.

11. ATTESTAZIONE IN ESITO RILASCIATA DAL SOGGETTO ATTUATORE:

Documento di formalizzazione degli apprendimenti, con indicazione del numero di ore di effettiva frequenza. Condizioni di ammissione all'esame finale: frequenza di almeno l'80% delle ore complessive del percorso formativo. È consentita l'ammissione all'esame finale anche a fronte della frequenza di almeno il 70% delle ore complessive del percorso formativo, previo parere favorevole - documentato – del collegio dei docenti/formatori.

12. ATTESTAZIONE IN ESITO AD ESAME PUBBLICO:

Certificato di qualificazione professionale, rilasciato ai sensi del D.lgs. 13/2013.