

[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

RISULTATO ATTESO DALL'ESERCIZIO DELLA COMPETENZA

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

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
- 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

ABILITA'

- 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

INDICATORI DI VALUTAZIONE DEL POSSESSO DELLA COMPETENZA

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

PRESTAZIONE MINIMA ATTESA IN ESITO ALLA VALUTAZIONE

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

MODALITÀ DI VALUTAZIONE DEL POSSESSO DELLA COMPETENZA

Audizione, colloquio tecnico e/o prova prestazionale

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

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

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