

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

Oggetto: DGR n. 734 del 30 maggio 2023 - Repertorio regionale delle qualifiche professionali – Inserimento nuova qualifica professionale di “DISABILITY MANAGER”

LA GIUNTA REGIONALE

VISTO il documento istruttorio riportato in calce alla presente deliberazione predisposto dal Settore Formazione, Servizi per l’impiego e crisi aziendali, dal quale si rileva la necessità di adottare il presente atto;

RITENUTO, per motivi riportati nel predetto documento istruttorio e che vengono condivisi, di deliberare in merito;

VISTO il parere favorevole di cui all’articolo 4, comma 5, della legge regionale 30 luglio 2021, n. 18, sotto il profilo della legittimità e della regolarità tecnica, del dirigente del Settore Formazione, servizi per l’impiego e crisi aziendali e la dichiarazione dello stesso che l’atto non necessita dell’attestazione di copertura finanziaria;

VISTA la proposta del direttore del Dipartimento Politiche Sociali, Lavoro, Istruzione e Formazione;

VISTO l’art. 30, comma 1, lettera a), dello Statuto della Regione;

Con la votazione, resa in forma palese, riportata nell’allegato “Verbale di seduta”

DELIBERA

- 1) di approvare il profilo professionale di “Disability Manager” di cui all’allegato;
- 2) di inserire tale profilo all’interno del Repertorio regionale delle Qualifiche professionali, ai sensi della D.G.R. 734 del 30 maggio 2023;
- 3) di stabilire che le azioni formative per tale figura professionale debbono essere programmate e attuate in conformità alle disposizioni di cui al presente atto nonché, per quanto applicabili, a quelle vigenti in materia di formazione professionale ai sensi delle disposizioni regionali in materia di formazione professionale, compresa la D.G.R. n. 802 del 04/06/2012 e s.m.i., e si concludono con rilascio dell’attestato di frequenza previsto dalla normativa nazionale.

IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA
Francesco Maria Nocelli
Documento informatico firmato digitalmente

IL PRESIDENTE DELLA GIUNTA
Francesco Acquaroli
Documento informatico firmato digitalmente



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

DOCUMENTO ISTRUTTORIO

Normativa di riferimento

- *D.P.R. 4.10.2013 Adozione del programma di azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità.*
- *D.P.R. 12.10.2017 Adozione del secondo programma di azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità*
- *Art, 1 comma e) Dlgs 151/2015 recante "Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183."*
- *Art. 39 ter del Dlgs 165/2001 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche."*
- *Direttiva 1/2019 della presidenza del Consiglio dei Ministri*
- *DM 43/2022 recante "Linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità"*

Motivazione

La figura del Disability manager è stata introdotta nelle PPAA in attuazione dell'art. 39 ter del D.Lgs 165/2001 e a questa viene data una descrizione nelle "Linee Guida Collocamento Mirato" di cui al D.M. 43/2022.

Il Disability manager è il responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro delle persone con disabilità. Svolge una funzione di facilitazione e di mediazione, volta ad accompagnare e sostenere da un lato la persona con disabilità o svantaggio e dall'altro il datore di lavoro, al fine di garantire condizioni di lavoro improntate al rispetto dei principi di uguaglianza e pari opportunità e che rispettino le esigenze del lavoratore, valorizzandone capacità e potenzialità e rendendo l'inserimento e la permanenza al lavoro ottimale per entrambi i soggetti.

A tal fine assicura il presidio delle diverse fasi dell'inserimento lavorativo: dalla pianificazione dell'inserimento fino alla gestione delle attività di sviluppo professionale e di monitoraggio e mantenimento del posto. Rileva e segnala ai soggetti competenti eventuali situazioni di disagio e difficoltà di integrazione e individua soluzioni organizzative e accomodamenti ragionevoli.



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

Opera in qualità di dipendente o consulente all'interno di enti pubblici e/o delle imprese profit e no profit e si rapporta con i lavoratori, con i referenti degli enti coinvolti nell'inclusione lavorativa e le funzioni aziendali coinvolte.

Tale figura professionale è stata richiesta da parte dell'Associazione AGFI (Associazione genitori figli per inclusione) primo proponente dell'iniziativa con il quale si è intessuto un lungo e proficuo lavoro di definizione del profilo professionale sotto l'aspetto metodologico e contenutistico, con il supporto anche della FEDMAN – Federazione Disability Manager.

Proprio questo organismo ha scritto una nota alla Regione Marche in cui evidenziava che:

“questa figura, su cui c'è sempre maggiore interesse da parte delle imprese e che è obbligatoria nelle Pubbliche Amministrazioni, necessita di una propria regolamentazione che ne affermi la necessaria competenza e professionalità a garanzia sia delle persone con disabilità che delle aziende e pubbliche amministrazioni che decidano di dotarsene.

In assenza di una definizione nazionale del profilo e delle conoscenze e abilità richieste crediamo che debbano essere le Regioni (in virtù delle proprie competenze sia sul piano delle politiche attive del lavoro sia sul piano della formazione) a farsi carico di dare un ordine alla materia e siamo molto lieti che anche la Regione Marche abbia cominciato a lavorare sul tema. Grazie alla collaborazione con ASGI abbiamo avuto modo di analizzare la bozza di profilo professionale “Disability Manager” elaborato dai Vs. uffici. Ci pare un buon lavoro che si pone in linea con i profili già deliberati nelle regioni Lombardia, Lazio, Sardegna e Valle d'Aosta in termini di abilità e conoscenze richieste.

Al fine di collaborare nella definizione del profilo ci permettiamo di esprimere alcuni suggerimenti:

- *per quanto riguarda i requisiti di accesso si ritiene che debba essere riservato a coloro che sono in possesso della Laurea triennale o titolo superiore, senza richiedere esperienze lavorative pregresse. Queste ultime riteniamo che possano essere eventualmente riconosciute quale credito sostitutivo al fine del riconoscimento di competenze già possedute;*
- *riteniamo necessarie alcune correzioni terminologiche e in particolare l'utilizzo del termine “lavoratore con disabilità” in luogo di “lavoratore disabile” e di “disabilità” invece di “disabilità certificate”;*
- *alla luce degli obblighi normativi cui sono sottoposte le PA, suggeriremmo di implementare le conoscenze attualmente previste con questo argomento.”*

Come Regione Marche, abbiamo recepito tali indicazioni nel profilo professionale che abbiamo predisposto e che proponiamo all'approvazione della Giunta Regionale e che è rappresentato dall' Allegato.

I proponenti (AGFI e FEDMAN) ci hanno comunicato per scritto il parere positivo sul testo così riformulato tramite mail conservata agli atti del Settore.

Esito dell'istruttoria



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

Per quanto sopra si propone l'adozione della presente deliberazione comprensiva dell'allegato.

Il sottoscritto, in relazione alla presente deliberazione, dichiara, ai sensi dell'art. 47 D.P.R. 445/2000, di non trovarsi in situazioni anche potenziali di conflitto di interesse ai sensi dell'art. 6 bis della L. 241/1990 e degli artt. 6 e 7 del D.P.R. 62/2013 e della DGR 64/2014.

Il responsabile del procedimento
Andrea Rossi

Documento informatico firmato digitalmente

PARERE DEL DIRIGENTE DEL SETTORE FORMAZIONE, SERVIZI PER L'IMPIEGO E CRISI AZIENDALI

Il sottoscritto, considerata la motivazione espressa nell'atto, esprime parere favorevole sotto il profilo della legittimità e della regolarità tecnica della presente deliberazione.

Dichiara, altresì, che la presente deliberazione non necessita dell'attestazione di copertura finanziaria e ai sensi dell'art. 47 D.P.R. 445/2000, di non trovarsi in situazioni anche potenziali di conflitto di interesse ai sensi dell'art. 6 bis della L. 241/1990 e degli artt. 6 e 7 del D.P.R. 62/2013 e della DGR 64/2014.

Il dirigente del Settore
Massimo Rocchi

Documento informatico firmato digitalmente

PROPOSTA DEL DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO POLITICHE SOCIALE, LAVORO, ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Il sottoscritto propone alla Giunta regionale l'adozione della presente deliberazione.

Dichiara, altresì, ai sensi dell'art. 47 D.P.R. 445/2000, di non trovarsi in situazioni anche potenziali di conflitto di interesse ai sensi dell'art. 6 bis della L. 241/1990 e degli artt. 6 e 7 del D.P.R. 62/2013 e della DGR 64/2014.

Il direttore del Dipartimento
Roberta Maestri

Documento informatico firmato digitalmente

FIRMATARI

ALLEGATI PARTE INTEGRANTE DELL'ATTO



Settore di riferimento: Area comune

PROFILO PROFESSIONALE

Denominazione	Disability Manager
Codice	243
Settori di riferimento	Area Comune
Descrizione	Il Disability manager è il responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro delle persone con disabilità. Svolge una funzione di facilitazione e di mediazione, volta ad accompagnare e sostenere da un lato la persona con disabilità o svantaggio e dall'altro il datore di lavoro, al fine di garantire condizioni di lavoro improntate al rispetto dei principi di uguaglianza e pari opportunità e che rispettino le esigenze del lavoratore, valorizzandone capacità e potenzialità e rendendo l'inserimento e la permanenza al lavoro ottimale per entrambi i soggetti. A tal fine assicura il presidio delle diverse fasi dell'inserimento lavorativo: dalla pianificazione dell'inserimento fino alla gestione delle attività di sviluppo professionale e di monitoraggio e mantenimento del posto. Rileva e segnala ai soggetti competenti eventuali situazioni di disagio e difficoltà di integrazione e individua soluzioni organizzative e accomodamenti ragionevoli. Opera in qualità di dipendente o consulente all'interno di enti pubblici e/o delle imprese profit e no profit e si rapporta con i lavoratori, con i referenti degli enti coinvolti nell'inclusione lavorativa e le funzioni aziendali coinvolte.
EQF	6
Tipologia	Profilo
Indici di conversione	
Sistemi di classificazione a fini statistici	
ISTAT Professioni (CP 2021)	2.5.1.3.1 Specialisti in risorse umane 2.5.1.3.2 Specialisti dell'organizzazione del lavoro
ATECO 2022	69.20.15 - Gestione ed amministrazione del personale per conto terzi 69.20.30 - Attività dei consulenti del lavoro
Sistema di classificazione Nazionale	
ADA del QNQR cui il profilo risulta associato	ADA.24.03.01 - Gestione delle R.U. (anche politiche retributive) ADA.24.03.02 - Organizzazione e sviluppo organizzativo ADA.24.03.04 - Gestione delle politiche di sviluppo professionale del personale

ELENCO DELLE AREE DI ATTIVITA' (ADA) E DELLE UNITA' DI COMPETENZE (UC)

DENOMINAZIONE UC	Pianificazione di interventi di inclusione lavorativa
Descrizione della performance	Definire, in accordo con i referenti aziendali, i piani di sviluppo e gestione del personale per gli aspetti relativi ai lavoratori con disabilità, con riferimento alla pianificazione del reclutamento e della mobilità interna in coerenza con la normativa sul collocamento mirato, analizzando il fabbisogno delle parti interessate.
UC	2311
Abilità	Analizzare gli input di direzione in termini di posizioni lavorative da ricoprire
Abilità	Definire il profilo di funzionamento e le caratteristiche tipo dei lavoratori con disabilità attraverso valutazione multidimensionale/ICF
Abilità	Individuare le caratteristiche dei lavoratori con disabilità in essere, in base alla pianificazione del reclutamento e alla loro collocazione organizzativa
Abilità	Individuare il fabbisogno relativo all'obbligo di collocamento mirato e a specifiche politiche aziendali
Conoscenza	Tipologie di disabilità e classificazione ICF delle disabilità
Conoscenza	Elementi relativi alle tecnologie assistive e accomodamenti ragionevoli
Conoscenza	Metodi, tecniche e strumenti di pianificazione del dimensionamento e della gestione del personale
Conoscenza	Accessibilità fisica, digitale, delle informazioni e delle comunicazioni
Conoscenza	Caratteristiche dei ruoli e degli ambienti di lavoro in relazione alle diverse tipologie di disabilità
Conoscenza	Elementi di organizzazione e gestione aziendale

Conoscenza	Tecniche di selezione e gestione del personale
Conoscenza	Normativa sul lavoro in ambito di valutazione della disabilità
Conoscenza	Obblighi legislativi in materia di reclutamento di persone con disabilità

DENOMINAZIONE UC	Progettazione di interventi per l'integrazione lavorativa
Descrizione della performance	Definire interventi mirati all'integrazione del lavoratore disabile, sulla base dell'analisi delle caratteristiche del lavoratore disabile, del contesto e dei contenuti del lavoro, tenendo conto dei piani di sviluppo e gestione del personale
UC	2312
Abilità	Individuare gli ambiti organizzativi interessati e le caratteristiche del profilo richiesto
Abilità	Determinare i requisiti organizzativi, di tempo e costi relativi ai progetti di integrazione lavorativa
Abilità	Individuare specifiche esigenze, anche formative, del lavoratore con disabilità in relazione al contesto
Abilità	Identificare gli interventi di accomodamento ragionevole più idonei in base alle caratteristiche del lavoratore con disabilità
Abilità	Elaborare l'intervento di integrazione lavorativa sulla base degli input raccolti
Conoscenza	Tipologie di disabilità e classificazione ICF delle disabilità
Conoscenza	Tipologie di svantaggio e problematiche di inserimento lavorativo connesse
Conoscenza	Elementi relativi alle tecnologie assistive e accomodamenti ragionevoli
Conoscenza	Elementi di diritto e politiche del lavoro
Conoscenza	Metodi e tecniche di project management
Conoscenza	Normativa sul lavoro in ambito di valutazione della disabilità
Conoscenza	Normativa nazionale e internazionale in materia di disabilità
Conoscenza	Strumenti e tecnologie per la mobilità e l'autonomia di persone con disabilità
Conoscenza	Accessibilità fisica, digitale, delle informazioni e delle comunicazioni

DENOMINAZIONE UC	Gestione degli interventi per l'integrazione lavorativa
Descrizione della performance	Gestire l'integrazione lavorativa del soggetto con disabilità in base ai piani implementati, coordinando i collaboratori e i professionisti coinvolti nei processi di inclusione
UC	2313
Abilità	Attuare le modalità organizzative funzionali al buon esito dei percorsi di integrazione
Abilità	Presidiare l'attuazione del progetto di integrazione lavorativa, con riferimento agli aspetti formativi, normativi e burocratici
Abilità	Raccordare i diversi soggetti coinvolti: colleghi di lavoro, referenti aziendali, organizzazioni sindacali, operatori sociali, famiglia, ecc.
Abilità	Ridefinire soluzioni organizzative e accomodamenti ragionevoli in relazione alle variate condizioni del lavoratore con disabilità e/o del contesto lavorativo
Conoscenza	Tipologie di disabilità e classificazione ICF delle disabilità
Conoscenza	Tipologie di svantaggio e problematiche di inserimento lavorativo connesse
Conoscenza	Elementi relativi alle tecnologie assistive e accomodamenti ragionevoli
Conoscenza	Rete territoriale dei servizi per il lavoro e dell'inserimento mirato
Conoscenza	Teorie e tecniche di comunicazione efficace e di ascolto attivo
Conoscenza	Elementi di sociologia del lavoro
Conoscenza	Aspetti etici del ruolo di Disability manager

DENOMINAZIONE UC	Monitoraggio degli interventi per l'integrazione lavorativa
Descrizione della performance	Monitorare gli interventi di integrazione lavorativa del soggetto con disabilità in base ai piani implementati, valutando le attività previste sulla base di specifici indicatori
UC	2314
Abilità	Definire gli indicatori di monitoraggio di interventi di integrazione lavorativa
Abilità	Monitorare l'andamento dell'intervento di integrazione lavorativa, segnalando ai servizi competenti eventuali difficoltà e/o disagi sopravvenuti

Abilità	Individuare ulteriori soluzioni organizzative e accomodamenti ragionevoli per superare eventuali difficoltà e/o disagi sopravvenuti
Abilità	Valutare gli impatti degli interventi posti in atto, sulla base degli esiti attesi
Conoscenza	Tipologie di disabilità e classificazione ICF delle disabilità
Conoscenza	Tipologie di disagi lavorativi (discriminazioni, mobbing, stress, ecc.)
Conoscenza	Tipologie di svantaggio e problematiche di inserimento lavorativo connesse
Conoscenza	Elementi relativi alle tecnologie assistive e accomodamenti ragionevoli
Conoscenza	Metodi e strumenti di monitoraggio dell'inserimento lavorativo
Conoscenza	Tecniche di valutazione di interventi di inserimento lavorativo
Conoscenza	Rete territoriale dei servizi per il lavoro e dell'inserimento mirato
Conoscenza	Teorie e tecniche di comunicazione efficace e di ascolto attivo
Conoscenza	Elementi di sociologia del lavoro

DENOMINAZIONE	Gestione della sicurezza per attività di gestione del personale ed attività relazionali in genere
Descrizione della performance	Individuare e valutare i fattori generici e specifici di rischio connessi ad attività di gestione del personale ed attività relazionali in genere, acquisendo informazioni aggiornate e promuovendo atteggiamenti consapevoli e collaborativi per il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza in azienda
Cod. UC	2020
Abilità	Adoperarsi direttamente per eliminare o ridurre emergenze o pericoli che possono verificarsi all'interno dell'ente/azienda
Abilità	Operare utilizzando in modo adeguato e secondo le prescrizioni, attrezzature e materiali
Abilità	Prendere parte ai programmi formativi e di addestramento prescritti dalla normativa vigente e sottoporsi periodicamente ai controlli sanitari presso il medico competente
Abilità	Identificare e valutare fattori di rischio per la sicurezza e la salute, generali e connessi ad attività di gestione del personale ed attività relazionali in genere, prevenendo e gestendo eventuali imprevisti od emergenze secondo le procedure previste
Abilità	Operare applicando tecniche adeguate ad eseguire in condizioni di sicurezza le attività di gestione del personale ed attività relazionali in genere
Abilità	Contribuire a eliminare o ridurre emergenze o pericoli che possono verificarsi all'interno del contesto di lavoro
Conoscenza	Aggiornamenti periodici con riferimento ai rischi specifici e con particolare riguardo al settore produttivo aziendale, alle novità normative, alle innovazioni nelle misure di prevenzione
Conoscenza	Conoscenze specifiche in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro: principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi; definizione e individuazione dei fattori di rischio; valutazione dei rischi; individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione; tecniche di comunicazione e sensibilizzazione dei lavoratori; Modalità di esercizio della funzione di controllo dell'osservanza da parte dei lavoratori delle disposizioni di legge e aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e di uso dei DPI
Conoscenza	Rischi caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda e specifici riferiti alla propria mansione (ad es.: derivanti da: - condizioni ergonomiche sfavorevoli, esecuzioni ripetitive, disagio ambientale, stress relazionale, ecc.; - eccessivo carico di lavoro, scarsa autonomia, risorse disponibili insufficienti, conflitti e comportamenti negativi, posizione nella organizzazione non gratificante ed insufficiente gestione del cambiamento, ecc.; - caratteristiche ambientali ed ergonomiche del posto di lavoro, effetti occhio visivi e muscolo scheletrici, ripetitività nel contenuto del lavoro, ecc.) e conseguenti modalità di lavorazione in sicurezza, misure e procedure di prevenzione e protezione, antincendio, esodo e primo soccorso

Conoscenza	Concetti generali in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro (rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza)
Conoscenza	Uso e manutenzione dei dispositivi di protezione individuale (DPI)

STANDARD FORMATIVO

I requisiti di seguito elencati riguardano il percorso formativo per il profilo professionale di Disability Manager.

Requisiti di ammissione al corso

Al percorso formativo possono accedere i soggetti che possiedono i requisiti di seguito indicati:

- Laurea triennale o titolo superiore

Per quanto riguarda coloro che hanno conseguito un titolo di studio all'estero occorre presentare una dichiarazione di valore o un documento equipollente/corrispondente che attesti il livello di scolarizzazione.

Per i cittadini stranieri è inoltre indispensabile una buona conoscenza della lingua italiana orale e scritta, almeno di livello B1 del Quadro Comune Europeo di Riferimento per le Lingue, che consenta di partecipare attivamente al percorso formativo. Tale conoscenza deve essere verificata attraverso un test di ingresso da conservare agli atti del soggetto formatore.

I cittadini extracomunitari devono disporre di regolare permesso di soggiorno valido per l'intera durata del percorso o dimostrare l'attesa di rinnovo documentata dall'avvenuta presentazione della domanda di rinnovo del titolo di soggiorno.

Articolazione del percorso

La durata minima del percorso formativo è di 250 ore, di cui 50 ore di stage.

Il percorso deve essere articolato in unità/moduli formativi i cui contenuti devono consentire l'acquisizione delle competenze previste dal profilo di "Disability Manager"; la durata di tali unità/moduli deve pertanto essere funzionale all'apprendimento delle conoscenze e abilità che caratterizzano le UC che compongono il profilo e nello specifico devono riguardare i seguenti contenuti formativi:

Contenuti formativi correlati alle UC	Ore
Inquadramento della professione: <ul style="list-style-type: none">- <i>Orientamento al ruolo</i>- <i>Aspetti etici della professione</i>	12
Fondamenti di diritto del lavoro: <ul style="list-style-type: none">- <i>Normativa sul diritto del lavoro</i>- <i>Normativa nazionale e internazionale in materia di inserimento lavorativo delle persone con disabilità</i>- <i>Procedure amministrative connesse all'inclusione lavorativa</i>- <i>Strumenti e azioni connesse per facilitare l'inclusione lavorativa</i>	30
Quadro normativo e delle politiche relative ai lavoratori con disabilità: <ul style="list-style-type: none">- <i>Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità</i>- <i>Normativa nazionale e internazionale sui diritti e le tutele delle persone con disabilità</i>- <i>Legislazione sociale e previdenziale</i>- <i>Reti e servizi territoriali per l'integrazione socio-lavorativa</i>- <i>Politiche e strumenti per le politiche attive del lavoro</i>	30
Selezione e gestione dei lavoratori con disabilità: <ul style="list-style-type: none">- <i>Processo di certificazione della disabilità</i>- <i>Tipologie di disabilità, classificazione ICF</i>- <i>Strumenti di pianificazione del dimensionamento e della gestione del personale</i>	40

<ul style="list-style-type: none"> - <i>Tecniche di selezione del personale, applicate ai lavoratori con disabilità</i> - <i>Elementi di analisi organizzativa e aziendale</i> 	
Progettazione e gestione interventi di inserimento lavorativo <ul style="list-style-type: none"> - <i>Tecniche di progettazione, gestione e valutazione degli interventi fisici, tecnologici e formativi di inserimento lavorativo</i> - <i>Elementi di psicologia e sociologia del lavoro</i> - <i>Elementi di project management</i> - <i>Tecnologie assistive e accomodamenti ragionevoli</i> - <i>Organizzazione del lavoro</i> - <i>Gestione delle risorse umane</i> - <i>Modalità operative per il monitoraggio dell'inserimento lavorativo</i> - <i>Leadership e gestione di team di lavoro inclusivi</i> 	80
Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	8
Stage	50
TOTALE ORE	250

Frequenza minima

Ai fini dell'ammissione all'esame è obbligatoria la frequenza ad almeno il 75% delle ore complessive del corso.

Formazione a distanza

Eventuale formazione a distanza è consentita conformemente a quanto indicato dalla DGR 1950/2024 "Recepimento degli accordi approvati dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome il 7 novembre 2024, il 21 dicembre 2022 e il 3 novembre 2021 in materia di formazione a distanza".

Ai sensi di quanto previsto dalle Linee guida allegate alla DGR sopra indicata, l'attivazione di percorsi in modalità di formazione a distanza deve essere specificatamente autorizzata e subordinata all'acquisizione di informazioni dettagliate ed esaurienti su:

- a) gli elementi identificativi del progetto formativo;
- b) la descrizione delle modalità in cui si realizzerà l'interazione didattica a distanza;
- c) calendario, luoghi/orari di svolgimento dell'attività didattica e presenza di tutor multimediali;
- d) i media utilizzati e la loro validazione da parte della Regione;
- e) le modalità di valutazione dell'apprendimento previste;
- f) la documentazione delle attività mediante tenuta di registri e/o report automatici prodotti dai sistemi informativi.

Le attività di stage devono essere svolte sempre in presenza.

Formazione delle classi

Il numero massimo di allievi ammissibili alla frequenza di ciascun corso è pari a 18 unità, compresi gli eventuali uditori.

Soggetti formatori

Il corso di formazione può essere erogato, in forma singola o associata, da Organismi di formazione accreditati dalla Regione Marche ai sensi delle D.G.R. n. 62/2001, 2164/2001 e s.m.i. e in conformità al modello definito ai sensi

dell'Accordo Stato-Regioni e Province Autonome del 20/03/2008. La macro-tipologia formativa nella quale il Soggetto formatore deve essere accreditato in fase di effettiva erogazione del corso fa riferimento alle diverse tipologie di destinatari, vale a dire:

- Formazione superiore
- Formazione continua

Requisiti dei docenti

Tutti i docenti devono essere in possesso di diploma di laurea e di un'esperienza professionale nelle attività a tutela dei diritti e del benessere delle persone con disabilità, di almeno cinque anni dimostrata attraverso contratti/incarichi professionali.

Prova di esame finale

La prova di esame finale del percorso è svolta secondo quanto indicato nella normativa regionale, DGR n. 19/2020 e DGR n. 123/2025, e organizzata e gestita secondo principi di trasparenza e tracciabilità delle procedure dall'ente di formazione. In particolare è costituita da una prova pratica e da un colloquio tecnico finalizzati alla verifica l'acquisizione delle competenze delle UC indicate per il profilo professionale.

Attestazione finale

Al superamento positivo dell'esame viene rilasciato un Certificato di qualificazione di "Disability Manager", ai sensi del D.lgs. 13/2013, come da format previsto dalla normativa regionale.

Il mancato superamento dell'esame non consente il rilascio del Certificato di qualificazione.