**Potenzialità e prospettive di sviluppo del disability Manager nel settore bancario e assicurativo - abstract.**

I rapporti tra impresa e personale dipendente sono nella loro essenza relazioni tra individui. Quindi il quadro concettuale in cui ci troviamo ad operare è quello della disabilità non come dato oggettivo, ma come relazione del singolo in un contesto. Il modello del lavoratore pienamente produttivo, senza legami, va rovesciato: prima deve venire il riconoscimento della dignità della persona e poi la valorizzazione della sua capacità produttiva. L’accomodamento ragionevole, così come definito dalla Convenzione ONU sulle persone con disabilità, deve essere un’etica deontologica, non un gesto meccanico codificato sulla base della mera condizione oggettiva. La persona non è la sua situazione fisica, mentale o sensoriale, ma è un *unicum*, perciò l’accomodamento va il più possibile individualizzato.

In questa cornice va inserita la figura del disability manager, in un settore come quello bancario e assicurativo, caratterizzato dalla presenza di grandi imprese multinazionali. Si tratta di una figura con ruoli ed inquadramento gestionali di facilitatore nei rapporti tra l’organizzazione e i suoi stakeholder interni e, di fatto, anche esterni.

Il disability manager deve operare in una realtà estremamente complessa, deve avere una conoscenza ottimale, dall’interno, dell’azienda e va inteso come una figura dirigenziale, quindi di fiducia aziendale, che ha il compito di attuare il processo di integrazione socio-lavorativa delle persone con disabilità all’interno dell’impresa e di tutelare e di assistere le stesse individualmente e collettivamente, valorizzandone autonomia e professionalità e conciliando le specifiche esigenze di vita ,cura e lavoro.

A garanzia dell’efficacia e dell’efficienza della funzione, dovrà avere comprovate capacità, esperienza e competenza, certificate da titoli specifici post lauream, e la sua collocazione gerarchico-funzionale dovrà assicurarne una sufficiente autonomia decisionale ed operativa.

Il disability manager è un organo essenzialmente monocratico, ma si avvale di un team di collaboratori all’interno dell’azienda e di consulenti professionisti all’esterno per svolgere funzioni di tutoring, recruiting e quant’altro necessario per le persone disabili, nonché di preparazione degli accomodamenti ragionevoli adeguati. Dovrà interagire con chi in azienda è deputato alla formazione e dovrà lui stesso usufruire di formazione continua.

Nell’ottica di una dialettica costruttiva tra le parti sociali e di un impegno dichiarato e praticato nelle politiche di sostenibilità e di inclusione, costituirebbe una buona prassi la creazione a livello aziendale e di settore di osservatori paritetici sulla gestione delle disabilità in azienda, ai quali prenderebbe parte di diritto l’istituendo disability manager. Sarebbe raccomandabile che tutti i componenti l’osservatorio abbiano una minima formazione sul tema della disability, meglio ancora se hanno il titolo di disability manager.

In attesa che a livello nazionale e, soprattutto, comunitario, si riempiano i gap normativi sul riconoscimento e sulle specifiche del disability manager, l’auspicio è che sia a livello aziendale che sindacale si continui lo studio e il dialogo già iniziato a vari livelli, anche transnazionali, per condividere esperienze, conoscenze e buone prassi. Lato sindacato, è un ottimo lavoro quello che si sta facendo con i cae, in cui si sta portando avanti un proficuo scambio di conoscenze ed idee che ognuno, a livello di contrattazione di primo e secondo livello, potrà portare a fattor comune.