

DISABILITÀ INVISIBILE: CIÒ CHE IL MANAGER DEVE SAPERE

Formazione dedicata a manager e professionisti delle risorse umane

Comprendere, accompagnare e sostenere i collaboratori con disabilità invisibili in azienda

Durata : 4 ore	Moduli : 4 moduli
Lezioni : 19 lezioni	Destinatari : Manager, responsabili di team, professionisti delle risorse umane
Formato : 100 % online, asincrono	Organismo : N° 11757351875
Certificazione : Qualiopi	Tariffa : Su preventivo

www.dynseo.com/nos-formations | contact@dynseo.com | 09 66 93 84 22

Descrizione della formazione

Questa formazione di 4 ore è rivolta a manager e professionisti delle risorse umane che desiderano comprendere la realtà della disabilità invisibile in azienda — cosa comporta, perché rimane così spesso nascosta e cosa cambia concretamente nella relazione manageriale. Affronta le situazioni più frequenti in azienda: disturbi cognitivi, disturbi psichici, malattie croniche invalidanti, disturbi neuroatipici. Ogni modulo si conclude con situazioni pratiche per ancorare immediatamente le conoscenze acquisite. Al termine, ogni partecipante sarà in grado di riconoscere i segnali, creare un clima di fiducia, agire con discernimento e costruire un accompagnamento duraturo.

Sommario dei moduli

MODULE 1	Comprendere la disabilità invisibile	5 lezioni
MODULE 2	Creare le condizioni affinché ciò cambi	5 lezioni
MODULE 3	Il manager di fronte a situazioni complesse	5 lezioni
MODULE 4	Disabilità invisibile e carriera	4 lezioni

Obiettivi pedagogici

Obiettivi pedagogici

- Comprendere cosa sia la disabilità invisibile e perché rimane nascosta in azienda
- Riconoscere i segnali comportamentali che possono indicare una situazione di disabilità non dichiarata
- Instaurare un clima di fiducia che favorisca la confidenza senza forzare la rivelazione
- Reagire in modo appropriato quando un collaboratore si confida su una situazione di disabilità
- Implementare adattamenti ragionevoli e costruire piani di accompagnamento sostenibili
- Gestire le tensioni nel team e sensibilizzare senza tradire la riservatezza
- Garantire valutazioni eque e accompagnare l'evoluzione professionale dei collaboratori interessati

Informazioni generali

Durata	4 ore
Pubblico destinatario	Manager, responsabili di team, direttori e professionisti delle risorse umane, quadri aziendali
Prerequisiti	Nessuno, formazione accessibile a tutti gli adulti
Tariffa	Su preventivo - IVA non applicabile (articolo 261-4-4° del CGI)
Certificazione	Qualiopi - Attestato di fine formazione
Organismo	DYNSEO - N° di dichiarazione di attività: 11757351875

Lezione 1 - Che cos'è il handicap invisibile — definizione, esempi, cifre

- Definizione legale e le 6 famiglie di disabilità riconosciute oltre alla sedia a rotelle
- 80% delle disabilità sono invisibili — la maggioranza non dichiarata
- Disturbi cognitivi, malattie croniche, disturbi psichici, disabilità sensoriali parziali
- Perché la disabilità invisibile è un angolo morto del management

Lezione 2 - Perché i collaboratori non lo dichiarano — la paura, la vergogna, il calcolo

- Freni alla dichiarazione: stigmatizzazione, paura di emarginazione o sottovalutazione
- Il calcolo del rischio prima di confidarsi — perché spesso scelgono di tacere
- La vergogna interiorizzata: anni a compensare da soli senza capire il perché
- Ciò che il manager fa o non fa che influenza questa decisione inconsapevolmente

Lezione 3 - Le patologie più comuni in azienda

- Disturbi ansiosi e depressivi: prevalenza, impatto sul lavoro, cosa può osservare il manager
- Malattie croniche invalidanti: fatica, imprevedibilità, tabù sociale
- Disturbi cognitivi acquisiti: memoria, concentrazione, organizzazione — deficit reali e invisibili
- Autismo e ADHD non diagnosticato in età adulta: realtà sotto-identificata in azienda

Lezione 4 - Ciò che il manager percepisce come comportamento problematico — e ciò che è realmente

- Assenteismo ricorrente: quando la malattia cronica detta il ritmo lavorativo
- Calata delle prestazioni: affaticamento cognitivo, trattamenti farmacologici, ricadute
- Irritabilità, isolamento: segnali di chi compensa da troppo tempo
- Perfezionismo estremo o procrastinazione: facce di un'ansia da prestazione

Lezione 5 - Situazioni pratiche — Modulo 1

- Clara: assenze ingiustificate, risultati buoni — come affrontare senza invadere
- Antoine: lento, errori insoliti, sempre stanco — cosa fare senza informazioni
- Collaboratrice con Crohn: chiede discrezione totale — come rispondere
- Riflessione: cosa vedere, cosa dire, cosa cambiare da domani

Lezione 1 - Instaurare un clima di fiducia — non di sorveglianza benevola

- Clima di fiducia reale: coerenza tra ciò che si dice e ciò che si fa
- Comportamenti costruttivi: ascolto senza giudizio, riservatezza, risposte proporzionate
- Ciò che distrugge la fiducia: reazioni sproporzionate, voci nel team, eccezioni mal spiegate
- Management benevolo vs intrusivo: diritto del collaboratore a non dire tutto

Lezione 2 - Quando un collaboratore si confida — come reagire in modo giusto

- I primi secondi contano: cosa non dire assolutamente
- Accogliere senza drammatizzare né minimizzare: la postura giusta
- Gestione dell'informazione: riservatezza, trasmissione HR, limiti legali
- Dopo la confidenza: garantire il follow-up, non lasciare solo il collaboratore

Lezione 3 - Modifiche ragionevoli — il quadro, gli esempi, l'attuazione

- Definizione di adattamento ragionevole: obbligo del datore di lavoro e limiti
- Adattamenti più frequenti: orari, telelavoro, organizzazione compiti, ambiente fisico
- Co-costruzione con il collaboratore: condizione di efficacia dell'adattamento
- Ostacoli pratici: paura del precedente, resistenza del team, mancanza di supporto HR

Lezione 4 - Gestire le tensioni nel team intorno a un collaboratore in situazione di disabilità invisibile

- Percezioni di disparità: perché alcuni hanno diritti diversi
- Spiegare senza tradire: sensibilizzare il team senza rivelare la diagnosi
- Tensioni silenziose attorno a chi fa meno senza che si sappia perché
- Ruolo del manager: traduttore e protettore, mantenere posizione con resistenza del team

Lezione 5 - Situazioni pratiche — Modulo 2

- Collaboratore bipolare in open space: chiede discrezione assoluta — cosa fare
- Telelavoro medico concesso: colleghi chiedono lo stesso per stessi motivi — come gestire
- Adattamento rifiutato: non vuole essere il caso particolare — come accompagnare senza forzare
- Riflessione: arbitrati difficili, formulazioni giuste, ciò che resta

MODULE 3

Il manager di fronte a situazioni complesse

5 lezioni

Lezione 1 - Quando il handicap invisibile influisce sulle prestazioni — come reagire senza discriminare

- Confine tra esigenza legittima e discriminazione indiretta: cosa dice la legge
- Mantenere obiettivi realistici considerando le limitazioni legate alla disabilità
- Accompagnamento giusto vs trattamento di favore: come spiegarlo al team
- Riconoscere i propri limiti e sapere quando passare il testimone

Lezione 2 - Le malattie croniche — accompagnare l'imprevedibile

- Specificità delle malattie croniche: fasi stabili e crisi imprevedibili
- Pianificare con disponibilità fluttuante: flessibilità senza disorganizzazione
- Ruolo del collaboratore: anticipare, comunicare, gestire i propri limiti
- Risorse disponibili: medicina del lavoro, mantenimento posto, adattamento orario

Lezione 3 - I disturbi psichici sul lavoro — depressione, ansia, burnout

- Osservare senza diagnosticare: segnali comportamentali, cambiamenti, rotture improvvise
- Ciò che peggiora: pressione per prestazioni, isolamento, ingiunzioni a stare meglio
- Parlare a chi sta male senza diventare terapeuta: postura e parole giuste
- Quando orientare verso risorse professionali: medico, psicologo del lavoro, servizio ascolto

Lezione 4 - Costruire un piano di accompagnamento sostenibile

- Quattro elementi essenziali: disposizioni concrete, punti monitoraggio, obiettivi adeguati, rivalutazione
- Co-costruzione con il collaboratore: condizione per l'efficacia
- Aggiustare nel tempo: ciò che funzionava sei mesi fa può non funzionare più
- Mobilitare risorse esterne: HR, medicina del lavoro, supporto specializzato

Lezione 5 - Situazioni pratiche — Modulo 3

- Fibromialgia: risultati in calo, assenze frequenti, team mormora — gestione simultanea
- Collaboratrice depressa: nega problema — come affrontare senza invadere né peggiorare
- Piano di accompagnamento: situazione medica peggiora dopo sei mesi — cosa fare
- Riflessione: posture corrette, limiti del ruolo manager, risorse da mobilitare

MODULE 4

Disabilità invisibile e carriera

4 lezioni

Lezione 1 - Le valutazioni — ciò che distorce tutto senza che ce ne accorgiamo

- Influenza invisibile sulle valutazioni: pregiudizi su regolarità, presenza, immagine
- Valutare contributo reale vs performance apparente: come separare i due
- Oggettivare il proprio contributo: cosa può mettere in atto il collaboratore
- Criteri che penalizzano strutturalmente alcuni profili — come riequilibrarli

Lezione 2 - Promozioni e evoluzioni — il soffitto invisibile

- Perché sono sottovalutati: immagine percepita, assenze memorizzate, prudenza eccessiva
- Ruolo del manager nella visibilità: sostenere senza tradire la situazione
- Sviluppo con supporto: comunicazione sui risultati, gestione immagine professionale
- Percorso di carriera realistico: considerare restrizioni senza farle definire tutto

Lezione 3 - Sensibilizzare il team e costruire una cultura inclusiva

- Cosa dire senza diagnosi: parlare di bisogni diversi, stili di lavoro variati
- Formazione collettiva: team sensibilizzato gestisce meglio incomprensioni e tensioni
- Ambiente dove chiedere adattamento non è percepito come debolezza
- Benefici dell'inclusione per tutto il team — non solo persone con disabilità

Lezione 4 - Situazioni pratiche — Modulo 4

- Valutazione annuale: assenze hanno influenzato punteggio inconsapevolmente — ricostruire valutazione giusta
- Domanda di promozione: situazione medica potrebbe sollevare domande — qual è il ruolo del manager

- Iniziativa sensibilizzazione: scetticismo di alcuni collaboratori — come costruire e presentare
- Bilancio formazione: tre cose ricordate, una cosa da cambiare domani, una risorsa da consultare

Modalità pedagogiche

- Formazione in e-learning 100% online, accessibile 24/7 da qualsiasi dispositivo connesso
- Contenuti pedagogici strutturati in 4 moduli progressivi con 19 lezioni interattive
- Situazioni pratiche contestualizzate al termine di ogni modulo per ancorare le conoscenze
- Scenari realistici e concreti per sviluppare riflessi manageriali adeguati
- Risorse scaricabili: griglie di osservazione, schede di accompagnamento, supporti di sensibilizzazione
- Attestato di fine formazione rilasciato al completamento del percorso
- Supporto pedagogico disponibile via email per domande durante tutto il percorso

www.dynseo.com/nos-formations | contact@dynseo.com | 09 66 93 84 22

Document établi par DYNSEO - Ultimo aggiornamento : Maggio 2026