

DISTURBI DYS IN AZIENDA: INDIVIDUARE, ADATTARE E VALORIZZARE

Una formazione per manager, professionisti HR e tutti i dipendenti che desiderano creare un ambiente di lavoro realmente inclusivo

Trasformare la comprensione dei disturbi DYS in azioni concrete per un'azienda più inclusiva e performante

Durata : 4 ore	Moduli : 4 moduli
Lezioni : 17 lezioni	Destinatari : Manager, professionisti HR, dipendenti
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 permette di comprendere i disturbi DYS (dislessia, dispraxia, discalculia, disortografia) in ambito professionale e di adattare concretamente le proprie pratiche. Attraverso 4 moduli progressivi, imparerete a riconoscere i profili DYS nelle situazioni lavorative quotidiane, ad adattare gli strumenti e i supporti senza infantilizzare, e a valorizzare le forze specifiche di questi profili. La formazione affronta l'impatto spesso sconosciuto dei disturbi DYS sulle valutazioni e sui colloqui, e propone strategie concrete per creare un ambiente di lavoro realmente inclusivo. Ogni modulo si conclude con situazioni pratiche per ancorare immediatamente le conoscenze acquisite. Al termine, saprete riconoscere i segnali, adattare le vostre pratiche e accompagnare nel lungo periodo.

Sommario dei moduli

MODULE 1	Comprendere i disturbi DYS — oltre le idee preconcepite	5 lezioni
MODULE 2	Adattare gli strumenti e i supporti	5 lezioni
MODULE 3	Le forze dei profili DYS in azienda	5 lezioni
MODULE 4	DYS, valutazioni e carriera	4 lezioni

Obiettivi pedagogici

Obiettivi pedagogici

- Riconoscere i diversi profili DYS (dislessia, dispraxia, discalculia, disortografia) nelle situazioni lavorative quotidiane
- Distinguere i comportamenti legati ai disturbi DYS dalle interpretazioni erronee (negligenza, mancanza di rigore)
- Adattare gli strumenti, i supporti e la comunicazione scritta e orale in modo concreto
- Valorizzare le forze specifiche dei profili DYS senza cadere negli stereotipi
- Costruire valutazioni e colloqui equi che non penalizzino strutturalmente i profili DYS
- Creare un ambiente di lavoro inclusivo che favorisca le performance di tutti

Informazioni generali

Durata	4 ore
Pubblico	Manager, professionisti delle risorse umane, dipendenti
Prerequisiti	Nessuno, formazione accessibile a tutto il pubblico adulto
Tariffa	Sur devis - TVA non applicable (article 261-4-4° du CGI)
Certificazione	Qualiopi - Attestazione di fine formazione
Organismo	DYNSEO - N° de déclaration d'activité : 11757351875

Lezione 1 - Che cosa sono i DYS? — un panorama concreto

- Distinzioni essenziali: dislessia, disortografia, discalculia, dispraxia, disfasia
- Prevalenza: quanti collaboratori DYS in un'azienda di 100 persone
- Ciò che i DYS non sono: né pigrizia, né mancanza di intelligenza, né problemi sensoriali
- Adulti DYS non diagnosticati: impatto sull'autostima e sulle performance

Lezione 2 - La dislessia e la disortografia al lavoro

- Ciò che vive un collaboratore dislessico: lettura, scrittura, annotazioni in riunione
- Disortografia: persistenza degli errori nonostante lo sforzo e cosa rivela
- Mascheramento: strategie di compensazione estenuanti per passare inosservati
- Interpretazioni erronee del manager: negligenza percepita vs difficoltà reale

Lezione 3 - La dispraxia e la discalculia al lavoro

- Dispraxia: disturbi della coordinazione e organizzazione spaziale al lavoro
- Discalculia: difficoltà con numeri, tabelle, dati — profili performanti altrove
- Situazioni a rischio: presentazioni, Excel, presa di appunti, gestione del tempo
- Confusione tra dispraxia e disorganizzazione volontaria: perché è dannosa

Lezione 4 - Ciò che il manager vede vs ciò che accade realmente

- Comportamenti DYS mal interpretati: errori, ritardi, confusione
- Vergogna interiorizzata: anni di scuola difficili e perdita di fiducia professionale
- Mascheramento al lavoro: il collaboratore sembra capire ma non sempre comprende
- Ciò che l'azienda perde: competenze nascoste, turnover, sotto-performance ingiustificata

Lezione 5 - Situazioni pratiche — Modulo 1

- Scenario 1: commerciale brillante con email piene di errori — cosa succede davvero?
- Scenario 2: collaboratrice che evita di annotare alla lavagna — quale altra interpretazione?
- Scenario 3: controllore con errori ripetuti su Excel nonostante correzioni — cosa fare?
- Riflessione: ciò che avremmo dovuto vedere, fare e cambiare da domani

Lezione 1 - Le modifiche semplici che cambiano tutto

- Caratteri e layout adatti: sans serif, interlinea, colori — aggiustamenti in 5 minuti
- Supporti scritti semplificati: punti elenco, schemi, evidenziazione vs blocchi di testo
- Strumenti digitali: correttori avanzati, sintesi vocale, dettatura — cosa esiste e come introdurli
- Costi reali e benefici per tutto il team, non solo per i profili DYS

Lezione 2 - Adattare la comunicazione scritta e orale

- Ridurre pressione della scrittura: privilegiare scambi orali, resoconti audio, riassunti visivi
- Riunioni inclusive: materiali in anticipo, evitare note in diretta, validare comprensione altrimenti
- Istruzioni multimodali: scritto + orale + visivo — perché la combinazione è la chiave
- Significato di adattare: non semplificare il contenuto, adattare canale e formato

Lezione 3 - Le valutazioni e colloqui — adattare senza pregiudizi

- Perché i formati standard penalizzano i DYS: test scritti, prove cronometrate, presentazioni improvvisate
- Come valutare competenze reali senza che il disturbo DYS falsi il risultato
- Colloquio annuale con collaboratore DYS: obiettivi chiari, misurabili, non ambigui
- Criteri di valutazione che penalizzano inconsapevolmente — come riequilibrarli

Lezione 4 - Costruire un piano di accompagnamento sostenibile

- Quattro elementi: interventi concreti, monitoraggio regolare, obiettivi adeguati, rivalutazione
- Co-costruzione con il collaboratore, non per lui — condizione per l'efficacia
- Aggiustare nel tempo: ciò che funzionava sei mesi fa può non funzionare più
- Quando mobilitare risorse esterne: HR, medicina del lavoro, logopedista, ergonomo

Lezione 5 - Situazioni pratiche — Modulo 2

- Scenario 1: nota di servizio accessibile per tutto il team inclusi collaboratori DYS
- Scenario 2: accompagnare collaboratore dislessico nella preparazione presentazione cliente
- Scenario 3: ricostruire valutazione e obiettivi per collaboratrice disprassica con obiettivi ambigui
- Riflessione: riformulazioni concrete, strumenti adattati, insegnamenti principali

MODULE 3

Le forze dei profili DYS in azienda

5 lezioni

Lezione 1 - Ciò che i DYS fanno meglio — i vantaggi sconosciuti

- Pensiero per immagini e creatività: connessioni inaspettate e soluzioni originali
- Visione globale e pensiero sistemico: vedere il quadro generale
- Resilienza e adattabilità: anni di soluzioni creative forgiato profili agili
- Mestieri in cui i DYS eccellono: design, architettura, imprenditorialità, commercio, gestione crisi

Lezione 2 - Come valorizzare queste forze senza ridurle a stereotipi

- Valorizzare vs etichettare: riconoscere competenza reale senza riduzionismo
- Distribuire ruoli nel team affinché il DYS giochi sui suoi punti di forza
- Creare spazi di espressione non scritti: pitch orali, prototipi, dimostrazioni
- Neurodiversità come motore di innovazione per tutto il team

Lezione 3 - Dislessia, dispraxia, discalculia e carriera — rompere il soffitto invisibile

- Perché i DYS sono sottovalutati: immagine percepita, difficoltà nei formati di selezione
- Ruolo del manager nella visibilità: come presentare un collaboratore DYS alla direzione
- Cosa può sviluppare la persona DYS con supporto: comunicazione sui risultati, gestione immagine
- Leader e imprenditori famosi DYS: cosa i loro percorsi dicono sul potenziale

Lezione 4 - Sensibilizzare il team e costruire una cultura inclusiva

- Cosa dire senza rivelare diagnosi: parlare di stili e bisogni diversi in termini di formato
- Formazione collettiva come prevenzione: team sensibilizzato gestisce meglio incomprensioni
- Creare ambiente in cui adattare formato non è percepito come debolezza
- Cosa l'inclusione DYS porta a tutto il team — non solo alle persone interessate

Lezione 5 - Situazioni pratiche — Modulo 3

- Scenario 1: collaboratore dislessico con idea brillante ma esita a redigere sintesi — come aiutare?
- Scenario 2: collaboratrice disprassica con competenze per promozione ma dossier scritto debole
- Scenario 3: sensibilizzare team sui DYS senza che sia percepito come iniziativa per uno solo
- Riflessione: posture giuste, formati adeguati, elementi da ricordare

MODULE 4

DYS, valutazioni e carriera

4 lezioni

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

- Come i DYS influenzano valutazioni inconsapevolmente: pregiudizi su qualità redazionale e presentazione
- Valutare contributo reale vs forma: come separare i due in modo giusto
- Cosa il collaboratore DYS può fare per oggettivare il suo contributo prima del colloquio
- Criteri che penalizzano strutturalmente i profili DYS — come riequilibrarli

Lezione 2 - Colloqui e selezione — adattare il formato senza abbassare il livello

- Perché formati standard svantaggiano DYS: questionari scritti, test a tempo, appunti imposti
- Valutare stesse competenze con formati alternativi: colloquio orale, simulazione, portfolio
- Reclutamento inclusivo DYS: cosa hanno messo in atto le grandi aziende
- Cosa dice la legge sugli adattamenti nei colloqui di assunzione

Lezione 3 - Promozioni e evoluzioni — il soffitto invisibile

- Perché i DYS sono sottovalutati: immagine percepita, errori memorizzati, difficoltà selezione interna
- Ruolo del manager: sostenere collaboratore DYS presso direzione senza tradire situazione
- Posti e ambienti che valorizzano punti di forza DYS: orientare carriera intelligentemente
- Cosa sviluppare con supporto: comunicazione sui risultati, navigazione codici impliciti

Lezione 4 - Situazioni pratiche — Modulo 4

- Scenario 1: punteggio abbassato da criterio qualità scritti ma risultati eccellenti — come ricostruire valutazione?
- Scenario 2: miglior candidato dislessico con scritti deboli — come difendere candidatura in giuria?

- Scenario 3: collaboratore DYS bloccato in carriera da 3 anni nonostante risultati — piano di sviluppo?
- Resoconto: tre cose che ricordo, una cosa che cambio domani, una risorsa da consultare

Modalità pedagogiche

- Formazione 100% online e asincrona — accesso immediato alla piattaforma dedicata
- 17 lezioni interattive ripartite in 4 moduli progressivi
- Scenari pratici concreti alla fine di ogni modulo per ancorare gli apprendimenti
- Risorse scaricabili: griglie di rilevamento, checklist di adattamento, modelli di piani di accompagnamento
- Quiz intermedi per validare la comprensione e consolidare le conoscenze
- Attestazione di fine formazione rilasciata da DYNSEO (organismo certificato Qualiopi)
- Supporto pedagogico disponibile via email 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