

GESTIRE UN COLLABORATORE NEUROATIPICO: MANAGEMENT INCLUSIVO DELLA NEURODIVERSITÀ

Formazione per manager che desiderano sviluppare pratiche manageriali realmente inclusive

Dal mascheramento alla performance: comprendere, adattare, accompagnare

Durata : 4 ore	Moduli : 4 moduli
Lezioni : 19 lezioni	Destinatari : Manager, responsabili di team, direttori
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 ai manager che desiderano sviluppare un atteggiamento manageriale realmente inclusivo nei confronti della neurodiversità. Permette di comprendere concretamente cosa vivono i collaboratori autistici, con ADHD, DYS o HPI sul lavoro, di riconoscere i segnali che il manager vede senza interpretarli correttamente e di adattare le proprie pratiche senza infantilizzare né sovraprotteggere. La formazione affronta la realtà del mascheramento, gli aggiustamenti concreti nelle interazioni quotidiane, la gestione delle tensioni all'interno del team e la costruzione di un piano di accompagnamento sostenibile. Ogni modulo si conclude con situazioni pratiche per ancorare immediatamente le competenze acquisite. Al termine, ogni manager avrà a disposizione una griglia di lettura operativa e strumenti direttamente applicabili nella propria pratica.

Sommario dei moduli

MODULE 1	Comprendere la neurodiversità nel lavoro	5 lezioni
MODULE 2	Adattare il proprio management	5 lezioni
MODULE 3	Gestire le tensioni nel team	5 lezioni
MODULE 4	Costruire un accompagnamento sostenibile	4 lezioni

Obiettivi pedagogici

Obiettivi pedagogici

- Comprendere concretamente cosa vivono i collaboratori neuroatipici (autismo, ADHD, DYS, HPI) sul lavoro
- Riconoscere il mascheramento e i segnali d'allerta invisibili
- Adattare le proprie pratiche manageriali: istruzioni, feedback, riunioni, valutazioni
- Gestire le tensioni nel team senza tradire la riservatezza
- Costruire un piano di accompagnamento sostenibile e co-costruito
- Valorizzare le forze neuroatipiche e promuovere evoluzioni di carriera eque

Informazioni generali

Durata	4 ore
Pubblico	Manager, responsabili di team, direttori, professionisti delle risorse umane
Prerequisiti	Nessuno
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 - Autismo, ADHD, DYS, HPI — un panorama concreto

- Definizione, prevalenza e diversità dei profili neurodivergenti
- Autismo al lavoro: forze e sfide in ambienti standardizzati
- ADHD negli adulti: regolazione dell'attenzione e variabilità delle prestazioni
- Profili DYS e HPI: invisibili e spesso fraintesi

Lezione 2 - La sindrome di Asperger — il profilo più comune in azienda

- Profilo autistico senza disabilità intellettiva: competente ma invisibile
- Perché il termine persiste nonostante la sua scomparsa dal DSM-5
- Caratteristiche al lavoro: intelligenza elevata, literalità, difficoltà con i codici impliciti
- Il divario tra competenze tecniche e competenze sociali

Lezione 3 - Ciò che il manager vede vs ciò che il collaboratore vive

- Disallineamento della percezione: comportamenti mal interpretati
- Comunicazione diretta, silenzio in riunione, evitamento dello sguardo
- Variabilità delle performance: perché "ci riesce quando vuole" è una lettura falsa
- Valutazioni distorte dai comportamenti neuroatipici

Lezione 4 - La mascheratura - perché il tuo collaboratore "sembra stare bene" ma non sta bene

- Definizione: lo sforzo costante di mantenere la "normalità" al lavoro
- Il costo del mascheramento: esaurimento, ansia, crolli improvvisi
- Segnali d'allerta: assenteismo, irritabilità, calo delle prestazioni
- Perché il collaboratore non dice nulla: paura del giudizio ed esperienze passate

Lezione 5 - Situazioni pratiche — Modulo 1

- Scenario Mehdi: ingegnere autistico non diagnosticato percepito come arrogante
- Scenario Lucie: ADHD non diagnosticata, progetti brillanti ma sempre in ritardo
- Scenario Thomas: HPI che si annoia e irrita il team
- Riflessione: cosa vedere, cosa fare, cosa cambiare da domani

Lezione 1 - Dare istruzioni chiare — struttura, prevedibilità, esplicito

- Formulare richieste senza ambiguità: cosa, quando, come, con quali criteri
- Istruzioni scritte come strumento di inclusione: verbali, checklist condivise
- Prevedibilità come leva di performance: agenda, anticipare i cambiamenti
- Ciò che aggrava: cambiamenti costanti, scadenze vaghe, riunioni improvvisate

Lezione 2 - Il profilo Asperger in azienda — ciò che il manager deve sapere

- Situazioni tipiche: eccellenza tecnica, goffaggini sociali, rigidità ai cambiamenti
- Interpretazioni errate: rifiuto apparente, risposte troppo dirette
- Fattori scatenanti: ambiguità, cambiamenti non anticipati, sovraccarico sensoriale
- Postura manageriale adattata: esplicito, prevedibile, fattuale, senza condiscendenza

Lezione 3 - Le riunioni, i feedback, le valutazioni — aggiustare senza infantilizzare

- Riunione inclusiva: ordine del giorno anticipato, turni strutturati, verbale scritto
- Feedback diretto e fattuale: la benevolenza non basta
- Colloquio annuale: obiettivi chiari, misurabili, senza ambiguità
- Differenziare esigenza e pressione: mantenere il livello senza provocare il crollo

Lezione 4 - Onboarding inclusivo — iniziare bene per non rovinare tutto

- Le prime settimane: ciò che si gioca nell'integrazione neuroatipica
- Onboarding standard: sottovaluta impliciti culturali e codici non detti
- Onboarding esplicito: procedure scritte, referente dedicato, debriefing regolari
- Errori da evitare: sovraprotteggere, evidenziare difficoltà, aspettare che si risolva

Lezione 5 - Situazioni pratiche — Modulo 2

- Scenario missione urgente: come formulare un briefing chiaro
- Scenario feedback annuale: riformulare "sii più organizzato" concretamente
- Scenario ordine del giorno cambiato: gestire il blocco in riunione
- Riflessione: riformulazioni concrete e posture adeguate

MODULE 3

Gestire le tensioni nel team

5 lezioni

Lezione 1 - Ciò che i colleghi vedono — e come lo interpretano

- Comportamenti neuroatipici mal interpretati: interruzioni, disorganizzazione, isolamento
- Percezione di trattamento diseguale: "perché lui può fare diversamente?"
- Tensioni silenziose: il capro espiatorio involontario
- Leggere i segnali in anticipo e intervenire discretamente

Lezione 2 - Sensibilizzare il team senza tradire la riservatezza

- Cosa dire senza rivelare la diagnosi: stili di lavoro diversi, bisogni diversi
- Formazione collettiva come prevenzione delle tensioni
- Conversazioni difficili: ascoltare senza convalidare pregiudizi
- Creare una cultura in cui la differenza è una realtà da integrare

Lezione 3 - Le forze neuroatipiche in squadra — e come mobilitarle

- Punti di forza autistici: rigore, attenzione ai dettagli, pensiero sistemico
- Punti di forza ADHD: creatività, reattività, energia su argomenti significativi
- Distribuire i ruoli secondo le forze: senza confinare né etichettare
- Neurodiversità come ricchezza: modi di pensare complementari

Lezione 4 - Quando le cose si bloccano davvero — mediazione e uscita dalla crisi

- Riconoscere una situazione che supera la gestione normale
- Ruolo del manager: facilitatore di dialogo, né giudice né terapeuta
- Quando coinvolgere HR, referente disabilità, medicina del lavoro
- Uscita di crisi riuscita: con dignità per tutti

Lezione 5 - Situazioni pratiche — Modulo 3

- Scenario lamentele colleghi: collaboratore ADHD che "non rispetta le regole"
- Scenario sensibilizzazione: parlare di neurodiversità senza rivelare diagnosi
- Scenario conflitto: mediare tra collaboratore autistico e collega
- Riflessione: cosa funziona, cosa aggrava, formulazioni decisive

MODULE 4

Costruire un accompagnamento sostenibile

4 lezioni

Lezione 1 - L'incontro con il collaboratore — come affrontarlo senza imbarazzo

- Quando e come avviare la conversazione: riconoscere i segnali giusti
- Domande da fare e da evitare: ciò che apre vs ciò che ferisce
- Cosa il collaboratore ha bisogno di sentire: riconoscimento senza pietà
- Formalizzare: cosa annotare, cosa mantenere riservato, cosa condividere

Lezione 2 - Costruire un piano di accompagnamento sostenibile

- Quattro elementi: disposizioni concrete, monitoraggio, obiettivi adeguati, rivalutazione
- Co-costruire con il collaboratore, non per lui
- Adattare nel tempo: restare agili, rivalutare periodicamente
- Mobilitare risorse esterne: HR, medicina del lavoro, supporto specializzato

Lezione 3 - Le valutazioni e le evoluzioni di carriera — non lasciare che i pregiudizi decidano

- Come i comportamenti neuroatipici influenzano le valutazioni inconsciamente
- Valutare i risultati, non i comportamenti: griglia di valutazione più giusta
- Sostenere un collaboratore neuroatipico presso la direzione
- Orientare la carriera in modo intelligente: posti che valorizzano le forze

Lezione 4 - Situazioni pratiche — Modulo 4

- Scenario autismo non diagnosticato: come affrontare con lui, HR e team
- Scenario valutazione ADHD: risultati buoni ma immagine negativa nel team

- Scenario rivalutazione: piano di supporto con risultati misti dopo 6 mesi
- Resoconto: tre cose ricordate, una cosa da cambiare domani, una risorsa da consultare

Modalità pedagogiche

- Formazione in modalità sincrona o asincrona
- Supporti pedagogici: presentazioni, casi pratici, griglie operative
- Valutazione delle competenze acquisite tramite scenari pratici
- Attestato di fine formazione rilasciato da organismo certificato Qualiopi

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

Document établi par DYNSEO - Ultimo aggiornamento : Giugno 2026