



**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA**

**Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata**

**Corso di laurea in Scienze Psicologiche Sociali e del Lavoro**

**Tesi di laurea**

**Inclusione delle persone con dislessia nell'ambito lavorativo**

**Inclusivity of people with dyslexia in the working environment**

*Relatore*

*Prof. Laura Nota*

*Laureanda: Allegra Fizialetti*

*Matricola: 1225347*

Anno Accademico 2021/2022



## INDICE

Introduzione.....	5
<b>Capitolo 1: Cos'è la dislessia.....</b>	<b>7</b>
Teoria del Deficit Fonologico.....	8
Il ruolo della memoria di lavoro .....	9
Negli adulti.....	9
<b>Capitolo 2: L'importanza della diagnosi .....</b>	<b>11</b>
Come viene fatta.....	11
Un primo passo.....	13
Le difficoltà di richiedere una diagnosi.....	14
<b>Capitolo 3: La dislessia nell'ambiente lavorativo .....</b>	<b>15</b>
Le sfide nel posto di lavoro .....	15
Inclusione nel contesto lavorativo .....	17
<b>Capitolo 4: Successo lavorativo e scelta occupazionale.....</b>	<b>19</b>
Il successo lavorativo.....	19
La scelta occupazionale .....	25
Conclusione .....	27
Bibliografia.....	29



## INTRODUZIONE

La dislessia è un disturbo specifico dell'apprendimento che interessa in Italia quasi 3 milioni di cittadini, molti dei quali adulti. Queste persone possono essere cresciute sapendo di avere un DSA dall'infanzia o avendone il sospetto ma indifferentemente sono entrate e entreranno al far parte del mondo lavorativo. È quindi importante che questa tematica sia il più possibile centrale per tutelare e garantire i diritti dei lavoratori con dislessia attraverso un processo di inclusione a tutti. Questo lavoro mira quindi a creare una comprensione più completa possibile verso l'esperienza degli adulti con dislessia all'interno dell'ambito lavorativo e sottolineare che una diagnosi di DSA non è negativa ma rappresenta solo una caratteristica della persona.

La situazione attuale della qualità della vita lavorativa per le persone con DSA in Italia è allarmante. Infatti secondo l'ultima indagine sull'accesso al mondo del lavoro delle persone con DSA eseguita dall'Associazione Italiana Dislessia (AID) nel 2021, il 70% delle persone con dislessia intervistate hanno delle difficoltà nel proprio lavoro imputabili al DSA, il 70% dei partecipanti ha riferito di aver ricevuto rimproveri per errori imputabili al DSA, il 37% ha avuto danni a livello di retribuzione, carriera o mansioni e il 12% riferisce di essere stato licenziato per la propria dislessia. Questi dati comunicano chiaramente la necessità di sensibilizzare tutta la popolazione sul tema della dislessia nel campo lavorativo.

L'elaborato si divide in quattro aree tematiche che affrontano specifici aspetti e problematiche della vita del lavoratore con DSA. È necessario cominciare chiarendo cosa sia la dislessia e quale può essere l'esperienza di un adulto con un DSA, per poi analizzare l'importanza di ricevere una appropriata diagnosi e quali sono le conseguenze se questa non venisse effettuata. Inoltre approfondiremo cosa significhi avere un DSA nell'ambiente lavorativo, in particolare quali difficoltà vengono spesso affrontate e l'importanza dell'inclusione. Infine prenderemo in considerazione come si declina il concetto di successo lavorativo per persone dislessiche e se avere un DSA possa influenzare la scelta occupazionale dell'individuo. Attraverso questo percorso cercheremo di comprendere appieno le difficoltà degli adulti DSA lavoratori per poi cercarne le soluzioni attraverso l'inclusione.



## CAPITOLO 1

### COS'È LA DISLESSIA

Per comprendere quali sono le sfide che le persone con dislessia affrontano, è necessario approfondire cosa sia la dislessia, di quale natura sembra essere la sua origine e quali sono i sintomi più comuni.

La dislessia è un Disturbo Specifico dell'Apprendimento (DSA) che incide sulla capacità di lettura della persona. Il dizionario Treccani, definisce la dislessia come un "Disturbo neurologico per cui il soggetto, pur essendo capace di leggere e comprendere le singole parole scritte, non riesce né a leggere né a comprendere un intero scritto". L'etimologia della parola proviene dal greco e è composta da "dys" che significa mancante o inadeguato e "lexis" che significa parola o discorso. È possibile quindi definire la dislessia come una inadeguatezza del discorso, caratterizzata da una problematicità nella lettura a voce alta. Altri sintomi comuni nelle persone DSA sono anche deficit di attenzione visiva e difficoltà nell'utilizzo della memoria di lavoro.

Nel senso comune la dislessia viene ancora associata a scarse capacità intellettive (QI) o addirittura ritardi cognitivi. Tuttavia questi pregiudizi non trovano fondamento nella ricerca scientifica, i cui risultati indicano chiaramente che non vi è nessun collegamento tra la dislessia e Quoziente Intellettivo. Questo stigma continua ancora purtroppo ad avere una forte influenza sulla visione della dislessia all'interno della società. Per evitare che questi stereotipi negativi continuino a condizionare la vita delle persone con DSA è importante ampliare il più possibile la conoscenza, sia scientifica che generale, su questo argomento.

La dislessia rientra nella categoria delle learning disabilities (LD) ed è forse la più studiata tra queste. Per descrivere la Dislessia viene utilizzato un modello dimensionale, il quale individua un continuum che varia a seconda di quanti e quali sintomi ogni individuo presenta. Questo significa che non tutte le persone mostrano le stesse caratteristiche e che queste possono variare nel tempo e in relazione alle richieste dell'ambiente.

Le cause della dislessia sono ancora incerte ma la letteratura scientifica sostiene che sia dovuta a una causa neurobiologica con caratteristiche ereditarie. A supporto di ciò è

stato individuato che circa il 65% di bambini con dislessia hanno un familiare con lo stesso disturbo (Shaywitz, 1998). Molti studi neurobiologici indicano l'origine della dislessia in una delle aree associative del cervello, l'area parieto-temporo-occipitale. (Thatcher, 1996). Quest'area è collegata alle aree corticali somatiche che inviano informazioni sensoriali visivo-uditive alla prima. Una volta ricevute, l'area parieto-temporo-occipitale elabora le informazioni sensoriali e le interpreta per comprendere il linguaggio. Altri studi indicano invece come punto di origine la corteccia striata o corteccia visiva primaria adibita al riconoscimento e alla codifica degli stimoli visivi (Eden, et al. 1996).

## TEORIA DEL DEFICIT FONOLOGICO

Uno dei modelli individuati come probabile spiegazione della dislessia è la Teoria del Deficit Fonologico.

L'impedimento principale sembra essere causato da una lacuna di un componente specifico del sistema linguistico, la *phonological awareness* o consapevolezza fonologica. Persone con dislessia mostrano difficoltà a riconoscere che le parole possano essere ridotte in fonemi, le unità fonetiche più piccole del linguaggio. È necessario però comprendere cosa sono le unità fonetiche. Il linguaggio è suddiviso in livelli secondo una gerarchia: alto, medio e basso. Al livello più alto troviamo i sistemi neurali adibiti al processo di informazioni come la semantica, la sintassi e il discorso. Al livello medio troviamo le parole, i prefissi e i suffissi, mentre al livello più basso troviamo il fonema, l'unità minima sonora del linguaggio. È a questo livello che viene individuato il deficit che caratterizza la dislessia.

Per leggere è necessario svolgere diverse operazioni che si articolano in: vedere la parola, scomporla nei suoi fonemi fondamentali, saperli riconoscere e infine assemblarli. Le persone con dislessia mostrano di avere difficoltà nel processo di scomposizione e ricomposizione dei fonemi, rendendo quindi difficoltosa la lettura e conseguentemente la comprensione delle singole parole.



## IL RUOLO DELLA MEMORIA DI LAVORO

Il deficit fonologico non sembra essere però l'unico fattore responsabile della dislessia. Molti studi supportano il collegamento tra deficit di memoria di lavoro e difficoltà nella lettura, infatti è stata individuata una carenza nella memoria verbale a breve termine nelle persone con DSA. (Simoneschi, 2000). La memoria verbale, una componente della memoria di lavoro, è responsabile della capacità metafonologica, cioè l'abilità di mettere in correlazione un segno con un suono e memorizzarne l'associazione. La memoria di lavoro verbale comprende molte abilità, tra le quali troviamo la capacità fonologica, cioè la capacità di mettere in relazione un segno con un suono e memorizzarne l'associazione. A causa del deficit però questa capacità viene meno e il recupero dell'informazione diventa talmente difficile da "sovraccaricare" la memoria a breve termine. Per questo le persone con DSA mostrano punteggi statisticamente inferiori in memoria fonologica a breve termine, lettura, fluidità e decodifica del testo. (de Carvalho, et al. 2014)

## NEGLI ADULTI

Molta della letteratura che riguarda le persone con dislessia si concentra soprattutto su bambini ed adolescenti spesso ancora studenti. Solo recentemente gli studi hanno ampliato l'età dei campioni rivolgendosi anche ad adulti. È importante aumentare il più possibile il numero di ricerche perché la dislessia è un disturbo cronico e continua a influenzare le persone anche ben oltre gli anni scolastici. Inoltre i sintomi che le persone mostrano si modificano nel tempo e in rapporto alle richieste dell'ambiente in cui vivono. Infatti le difficoltà sperimentate durante l'età scolastica non saranno ovviamente più le stesse che affronta un lavoratore e i sintomi che una persona mostra cambieranno con esso. È importante quindi individuare quali siano i sintomi della dislessia più comuni negli adulti, in particolare possiamo proporre i risultati dello studio di Nergård-Nilssen, T. e Hulme, C. del 2014. I ricercatori hanno sottoposto un gruppo di adulti con sospetto DSA e un gruppo di controllo a una serie di test verbali, per poi confrontarne i risultati. Il gruppo dei dislessici riportava una netta diminuzione nei

punteggi relativi a spelling, identificazione di parole, decodifica fonologica e punteggi comunque almeno moderatamente inferiori in tutti i testi legati alla lettura. Non è stata invece riscontrata differenza tra i punteggi dei due gruppi nella comprensione del testo e nelle abilità cognitive, risultato che conferma l'ipotesi che la dislessia non influenzi il Quoziente Intellettivo. È interessante sottolineare che il gruppo dei dislessici dimostrava un QI verbale maggiore rispetto al gruppo di controllo, in particolare in conoscenza di parole e formazione di concetti verbali. Questi punteggi sono superiori al gruppo di controllo perché per compensare i problemi di decodifica e di processo le persone con DSA cercano di ampliare il più possibile il proprio lessico. Il fattore principale che differenzia tuttavia maggiormente i due gruppi non è la lettura, come ci si aspettava, ma lo spelling, seguito da efficienza e accuratezza nella lettura. Questi sintomi sono quindi significativi di quanto la dislessia possa influenzare la qualità della vita dell'adulto. Inoltre, la maggior parte degli adulti con DSA non sa riconoscere in sé stesso questi sintomi. La dislessia ha cominciato a essere motivo di ricerca solamente dagli anni '90 in poi, quindi moltissime persone non hanno mai avuto l'opportunità di ricevere una diagnosi. Spesso queste persone hanno avuto esperienze scolastiche difficili, dove venivano accusati di essere svogliati, disattenti e nei casi peggiori di non essere in grado di capire i concetti che gli venivano spiegati. Questo ha portato in molti casi a percezione di colpevolezza della propria incapacità, alla quale ha seguito un notevole abbassamento nei livelli di autostima fino a portare in alcuni casi a forti stati ansiosi e depressivi. Quindi è fondamentale tenere a mente che la dislessia provoca spesso un forte impatto emotivo non solo nei bambini e ragazzi in età scolare, ma anche negli adulti soprattutto in ambito lavorativo. Adulti con dislessia che non sono coscienti della propria condizione spesso possono ritrovarsi a svolgere lavori al di sotto delle proprie capacità o occupazioni che non richiedano di utilizzare la conoscenza acquisita a scuola. Altri invece, nel corso del tempo, riescono a sviluppare delle strategie compensative per superare le debolezze e trovare un lavoro adeguato alle proprie competenze. In questi casi è da ricordare però che la persona non accede mai agli strumenti compensativi ed è possibile che affronti più ostacoli nella carriera lavorativa.

## CAPITOLO 2

### L'IMPORTANZA DELLA DIAGNOSI

È riconosciuta da molti l'importanza di diagnosticare la dislessia in età scolare, effettuata non prima del termine della seconda elementare. Questo deriva dalla necessità di permettere quanto prima al bambino di svilupparsi secondo i suoi bisogni specifici ed evitare di colpevolizzarlo per le sue mancanze. Tuttavia è importante diagnosticare la dislessia durante tutta l'età evolutiva, in particolar modo agli adulti per permettere di accedere alle compensazioni, migliorare proprio modo di lavorare e sfruttare gli aiuti tecnologici dove necessario.

Nonostante ciò non vi è ancora molta sensibilizzazione della dislessia verso gli adulti e per questo motivo molti degli adulti con DSA rimangono all'oscuro di averlo. Inoltre molti non prendono nemmeno in considerazione l'idea di diagnosticarsi perché non sono a conoscenza dei sintomi del disturbo e non comprendono quindi l'importanza di ricercare una diagnosi, c'è ancora poca ricerca incentrata sui sintomi degli adulti e su come sviluppano le strategie compensative che caratterizzano in particolar modo le persone che hanno deciso di proseguire oltre l'istruzione secondaria di secondo grado. Ottenere una diagnosi quindi è necessario per assicurare alle persone con DSA una maggiore soddisfazione sia nella vita privata che lavorativa. Infatti è noto che l'influenza del disturbo non si limita solamente all'ambiente lavorativo ma può coinvolgere anche le attività ricreative e le relazioni personali (Nalavany,2011).

### COME VIENE FATTA

Per diagnosticare la dislessia gli esperti fanno riferimento alla definizione diagnostica contenuta nel DSM-v. Secondo il manuale diagnostico i Disturbi Specifici dell'Apprendimento (DSA) rientrano nella categoria dei Disturbi Evolutivi Specifici dell'Apprendimento e comprendono Dislessia, Disortografia, Disgrafia e Discalculia. La definizione del DSM-v individua dei criteri per la diagnosi secondo alcune difficoltà manifestate durante gli anni scolastici: lettura, imprecisa lenta o faticosa, difficoltà nella comprensione, nello spelling, nell'espressione scritta, nel concetto di numero e nel

ragionamento matematico. Questi sintomi devono essere “persistenti da almeno 6 mesi, nonostante la messa a disposizione di interventi mirati su tali difficoltà”. Le abilità scolastiche devono essere notevolmente minori rispetto alle attese per l’età del bambino. Per i ragazzi dai 17 anni in su “un’anamnesi documentata delle difficoltà di apprendimento invalidanti può sostituire l’inquadramento clinico standardizzato”. Infine le difficoltà provate dalla persona devono, per esclusione, poter essere ricondotte solo a un disturbo dell’apprendimento e non ad altre disabilità intellettive, visive o uditive. La definizione della diagnosi però si concentra principalmente su bambini in età scolare e non è quindi chiaro come gli psicologi dovrebbero diagnosticare la dislessia nell’adulto. Si fa infatti riferimento alle abilità scolastiche che devono essere minori rispetto all’età cronologica ma questo criterio può essere soddisfatto solamente se in età scolare perché solo in quegli anni è possibile chiaramente percepire se il bambino dimostra le stesse capacità degli altri o meno. Inoltre “l’anamnesi documentata” per le persone oltre i 17 anni non può essere da ritenersi inclusiva per tutte le età. Visto che i sintomi nell’adulto si modificano con il tempo non è possibile immaginare di diagnosticare queste persone secondo solamente il loro percorso scolastico.

Andrea Sadusky et al. hanno svolto uno studio (2021a) chiedendo a un gruppo di psicologi attraverso interviste strutturate, le loro esperienze nella diagnosi della dislessia negli adulti. In generale molti psicologi hanno mostrato varie perplessità circa l’operationalizzazione del costrutto e in generale la difficile interpretazione dei criteri diagnostici. In particolare molti degli intervistati riportano di aver bisogno di utilizzare le proprie competenze cliniche per diagnosticare gli adulti perché i criteri diagnostici vengono visti come non evidenti o non facilmente applicabili a persone non più in età scolare. A supporto di ciò riportiamo le parole di Ella, una degli psicologi intervistati, la quale afferma “The response to- intervention criteria is difficult to use when the child is out of primary age, not just those who are over the age of 17”. Un altro intervistato evidenzia invece la difficoltà di individuare la storia educativa e dello sviluppo degli adulti “often they don’t have any documentation...you rely more on what they’re saying”. Infatti molti adulti non possono presentare delle prove concrete delle proprie difficoltà incontrate negli anni scolastici perché queste spesso non venivano riportate con accuratezza nelle pagelle o in documenti simili. Tutto ciò spinge spesso gli psicologi a fare più affidamento al proprio giudizio soggettivo che a seguire le

indicazioni del DSM-v. La definizione quindi dovrebbe, secondo gli intervistati, essere ampliata per comprendere tutto il ciclo di vita. Un altro studio di Sadusky et al. (2021b) ha evidenziato un'ulteriore difficoltà legata alla diagnosi per adulti, cioè la mancanza di uno specifico training e una carenza di linee guida da poter seguire per la diagnosi. Queste mancanze provocavano negli intervistati una sensazione di incertezza. In una metanalisi recente del 2022 Sadusky et al. inquadrano il problema della diagnosi verso gli adulti a livello interazionale. Infatti viene evidenziato una non uniformità nei metodi utilizzati per diagnosticare. Questa molteplicità di metodi porta con sé il rischio non poter replicare i risultati con certezza per ogni richiedente e questo porterebbe inevitabilmente ad errori nell'individuazione della dislessia con il rischio di “mancare” qualcuno. Questo ovviamente è inaccettabile perché non diagnosticare correttamente significa togliere a una persona gli aiuti necessari o i supporti di cui potrebbe aver bisogno. Secondo gli autori è quindi necessario che ricercare una definizione univoca di dislessia dovrebbe essere un punto fondamentale nell'agenda internazionale.

## UN PRIMO PASSO

Esistono però altre sfide che concernono la diagnosi di dislessia, ovvero la difficoltà di trovare degli strumenti diagnostici validati ampiamente dalla comunità scientifica per l'età adulta. Un primo passo verso l'obiettivo di creare degli strumenti adatti alle persone non più in età scolare viene dall'Università degli Studi di Padova. Il gruppo di ricerca Martino et al. ha presentato nel 2011 un innovativo protocollo di valutazione della dislessia evolutiva negli adulti. Il protocollo si divide in diverse prove: lettura di parole, parole non-parole e brani, comprensione, dettato, decisione lessicale e dettato in soppressione articolatoria. Quest'ultima prova prevede ad esempio di scrivere un brano sotto dettatura continuando a ripetere la sillaba “LA” durante lo svolgimento del test. Secondo i risultati dello studio sembra essere la soppressione articolatoria ad avere un maggiore valore discriminativo tra disturbi specifici dell'apprendimento. Attraverso questo tipo di test è possibile anche riconoscere le difficoltà della dislessia anche quando queste non si riscontrano durante i test normali grazie al processo di compensazione. Questo tipo di test diagnostico sembra quindi aprire la strada a una

maggior ricerca verso la creazione di strumenti diagnostici adatti alle persone con DSA adulte. Lo sviluppo di test adeguati è una necessità che non può essere ignorata, utilizzare dei test pensati per bambini (Sadusky,2022) non è corretto non solo dal punto di vista del livello di difficoltà ma anche dal fatto che visto che spesso gli adulti sviluppano dei meccanismi di compensazione.

## LE DIFFICOLTÀ DI RICHIEDERE UNA DIAGNOSI

Oltre ai problemi metodologici, l'argomento della diagnosi affronta anche problemi pratici non indifferenti. Grazie alla legge 25 del 28 Marzo, sono garantiti a tutti i lavoratori con dislessia l'accesso a strumenti compensativi sia durante le ore di lavoro, sia durante ogni tipo di prova con valutazione. Questo è ovviamente un passo avanti verso l'inclusione di persone con disturbi dell'apprendimento ma la legge è ancora lontano da essere perfetta. Infatti è importante notare che tutti questi diritti sono garantiti unicamente per le persone che sono in possesso di una diagnosi ufficiale. Tuttavia, come afferma Martino e altri "La diagnosi di dislessia negli adulti appare in Italia ancora un po' limitata, in quanto i servizi diagnostici in ambito evolutivo non possono prendere in carico soggetti che hanno superato i 18 anni, mentre i servizi che effettuano diagnosi neuropsicologica nell'adulto raramente si occupano di dislessia" (Martino,2011). È possibile quindi comprendere chiaramente che il problema della diagnosi risiede anche nella difficoltà di riuscire a trovare un servizio diagnostico per persone maggiorenni. Inoltre la diagnosi non è coperta dal servizio sanitario nazionale e le persone che ne hanno bisogno, devono per forza pagarla in modo indipendente. Questo ovviamente esclude una gran parte di persone per motivi economici dalla possibilità di accedere a degli strumenti compensativi indispensabili. È importante che la possibilità di ricercare una diagnosi possa essere a disposizione di tutti, soprattutto per chi si trova nella fascia di povertà.

## CAPITOLO 3

### LA DISLESSIA NELL'AMBIENTE LAVORATIVO

#### LE SFIDE NEL POSTO DI LAVORO

Sono molte le sfide che le persone con dislessia affrontano nella propria vita adulta, ma il contesto dove spesso si concentrano è il posto di lavoro. È ormai chiaro che il lavoro determina delle difficoltà diverse da quelle della scuola, nuovi problemi e richieste specifiche al nuovo ambiente. Queste nuove difficoltà possono essere di diversa origine, infatti possono essere legate ai sintomi stessi della dislessia o a un ambiente lavorativo non inclusivo. Se la persona con dislessia non percepisce come sicuro o inclusivo il posto di lavoro sarà predisposta a nascondere la propria dislessia. Infatti è purtroppo molto comune non comunicare a nessuno la propria condizione per paure di ripercussioni negative. La dislessia è nel senso comune ancora molto legata a pregiudizi e stereotipi e spesso le persone vengono giudicate negativamente per la loro condizione. Questi stereotipi sono una realtà per moltissimi lavoratori, Morris e Turnbull (2007), riportano infatti che tra le motivazioni di non voler divulgare la propria condizione al lavoro compaiono tra le più frequenti la paura di essere ridicolizzati, vittimizzazione e la sensazione di non essere compresi. Inoltre la dislessia è una delle *hidden disabilities*, cioè una disabilità che non si vede, questo porta molte persone a credere che l'impatto della condizione non sia così importante o addirittura ritengono che non esista.

Prendendo in considerazione tutte queste possibilità diventa chiaro il perché molte persone con dislessia siano restie a comunicare la propria condizione. Se l'ambiente lavorativo non dà la possibilità di dichiarare la propria dislessia, sarà impossibile per un lavoratore richiedere gli adeguati strumenti compensativi. Tuttavia non ricercare gli strumenti adeguati può a lungo termine portare a conseguenze negative nella salute mentale della persona. Nella metanalisi svolta da De Beer et al. (2014) viene riportato che non utilizzare gli strumenti compensativi necessari può provocare un impatto negativo sui livelli di stress. Viene riportato che “persone dislessiche non supportate hanno livelli maggiori di stress e ansia”. Se questo stato viene prolungato nel tempo è possibile incorre in situazioni di stress cronico che vanno poi ad affliggere anche per lungo tempo l'individuo.

Ci sono però anche difficoltà legate ai sintomi della dislessia che riguardano il lavoro. Infatti le sfide che ogni persona con dislessia affronta nel lavoro sono correlate al tipo di lavoro che svolge, il ruolo che ricopre o il contesto lavorativo. Tuttavia ci sono anche difficoltà comuni che riguardano l'ambiente lavorativo: "time management", organizzazione, pianificazione, strutturare comunicazioni scritte e presentazione di informazioni (Beetham e Okhai, 2017). Sono stati riportati come difficoltà particolari da Morgan e Klein (2000) compiti complessi che provocano troppo carico di lavoro, luoghi troppo rumorosi o con troppe distrazioni dove poter svolgere il lavoro.

Avere una DSA all'interno del lavoro porta con sé anche molti aspetti positivi che spesso non vengono messo in risalto. Infatti le persone con DSA sono anche caratterizzate da un insieme di qualità rivolte verso un tipo di pensiero innovativo. Le qualità più individuate sono: un tipo di pensiero visuale, caratteristica fondamentale per il problem solving (Reid e Kirk, 2001), riconoscere velocemente pattern di informazioni, riorganizzare mentalmente design e procedimenti (Everatt, et al. 1999). Inoltre visto che le persone con DSA sperimentano molte difficoltà nella propria vita quotidiana, dimostrano livelli molto alti di perseveranza in combinazione con alta motivazione (Gerber e Brown, 1997).

In particolare De Beer et al. nel 2014 hanno svolto una analisi della letteratura per determinare quali siano i fattori che facilitano o impediscono la partecipazione lavorativa per gli adulti con dislessia. In questo studio è stato sottolineato che alcuni dei punti più importanti per migliorare la partecipazione lavorativa sono l'autoregolazione, la possibilità di avere maggiore controllo sul carico di lavoro e dare liberamente priorità alle mansioni. Questi fattori sono in linea con le caratteristiche elencate in precedenza, una persona creativa e che tende a pensare "outside the box" deve poter esprimere liberamente il proprio potenziale e utilizzare le strategie che ritiene più opportune.

Attraverso quindi l'insieme di caratteristiche positive e negative e i meccanismi di compensazione è chiaro che le persone con dislessia possano ricercare carriere lavorative molto differenti e creare un ambiente lavorativo dove poter sfruttare al meglio le proprie caratteristiche. Grazie all'insieme di queste qualità è riportato che



moltissime persone con DSA sono imprenditori o ricoprono ruoli che permettono loro maggiore libertà e utilizzo del pensiero creativo.

## INCLUSIONE NEL CONTESTO LAVORATIVO

L'ambiente lavorativo è quindi un elemento determinante per delineare che tipo di esperienza una persona con dislessia si troverà ad affrontare. Un ambiente di lavoro inclusivo è fondamentale per garantire un livello di vita soddisfacente per tutti e significa tenere sempre presente e valorizzare al meglio le caratteristiche di ciascuno. In particolare per la dislessia è importante che la persona si senta il più possibile compresa e ascoltata e non giudicata. Inoltre per rimuovere al meglio le barriere dovute a discriminazioni basate su stereotipi è necessario che tutti sappiano cosa è la dislessia e cosa implica. Questa conoscenza permetterà di creare un clima generale di comprensione reciproca. Inoltre creare un sistema inclusivo non va solo a beneficio della persona con DSA ma porterà conseguenze positive per tutti gli attori coinvolti. Infatti è stato dimostrato che quando vengono messi in atto progetti di inclusione, non solo si verifica un miglioramento della coesione interna al gruppo di lavoro ma anche un aumento nella produttività (Beetham e Okhai, 2017).

Beetham e Okhai nel 2017 hanno svolto uno studio incentrato sullo sviluppo di un progetto di inclusione rivolto allo staff dell'Imperial College di Londra. Questo progetto ha coinvolto i professori e lo staff con dislessia a usufruire di un servizio di coaching mirato verso le loro esigenze legate al DSA. Questo programma ha dimostrato che alla fine i partecipanti riportavano un aumento nei livelli di *self-awareness* o autoconsapevolezza, miglioramento in organizzazione e performance lavorativa, più fiducia in sé stessi e un sentimento generale di sentirsi "in controllo". Il risultato dello studio sottolinea la necessità di implementare nel contesto lavorativo una figura di riferimento a cui le persone con dislessia possano rivolgersi e che tuteli e promuova l'accesso agli strumenti compensativi per i lavoratori con DSA. Inoltre Costantini et al. (2020) hanno evidenziato che iniziative progettate per assistere persone con dislessia nello sviluppo dei propri punti di forza e strategie di autogestione possono essere positive non solo per l'adattamento al lavoro ma anche per altri tipi di transizioni che si possono sperimentare nella vita di adulto.

Per favorire l'inclusione, in Italia è stato creato dall'AID (Associazione Italiana Dislessia) un riconoscimento per le aziende sensibili al tema, il marchio "Dyslexia Friendly". Il riconoscimento "Dyslexia Friendly" rappresenta un impegno concreto da parte dell'azienda verso l'inclusione di dipendenti con DSA. Questo si compone di un percorso di dodici mesi per formare il personale a valorizzare le persone con DSA e promuovere l'utilizzo degli strumenti compensativi, soprattutto nella fase di selezione e inserimento lavorativo. Questo riconoscimento può essere quindi un passo nella giusta direzione per sensibilizzare le aziende più grandi al tema della dislessia e dell'inclusione nei contesti lavorativi.

## CAPITOLO 4

### IL SUCCESSO LAVORATIVO E LA SCELTA OCCUPAZIONALE

#### IL SUCCESSO LAVORATIVO

Il successo è un tema non molto esplorato nell'ambito dei disturbi dell'apprendimento. Infatti se già la letteratura riguardante gli adulti è minore rispetto a quella con soggetti in età di sviluppo, ancora meno sembrano essere le ricerche legate al successo, percepito o sociale delle persone con dislessia. È quindi importante portare alla luce questo aspetto che concerne la vita lavorativa e privata di persone con DSA. Infatti ampliare la conoscenza su come la dislessia influisce sui più diversi aspetti della vita adulta può aiutare molti adulti e aumentare la sensibilizzazione al tema all'intera società (Leather, 2011).

Il successo è un costrutto molto complesso che non deve essere ridotto al salario o il livello di scolarizzazione ma deve essere analizzato sotto diversi punti di vista. Ad esempio il successo nel lavoro deve essere esplorato oltre le variabili di stabilità lavorativa, possibilità di carriera o di ricoprire ruoli di leadership. È importante quindi cercare di comprendere se la dislessia possa essere considerata come un ostacolo o un vantaggio verso il raggiungimento del successo sia personale che lavorativo per le persone con DSA.

Prendendo in considerazione solamente la variabile della scolarizzazione, la letteratura scientifica sembra concordare che le possibilità di successo per le persone con DSA vengono notevolmente ridotte. Infatti la dislessia, soprattutto se non diagnosticata, può avere un forte impatto sulla formazione fin dalle scuole primarie e può essere la causa di esperienze negative, che continueranno a influenzare la persona anche dopo molto tempo. Queste esperienze possono influire negativamente sul rendimento scolastico e provocare frustrazione soprattutto se durante le verifiche non vengono garantiti gli strumenti compensativi. È probabile che ci sia una riduzione drastica della qualità dell'educazione dell'individuo e una notevole difficoltà ad avanzare nella propria carriera accademica. Questo ha gravi conseguenze sulla vita lavorativa perché la mancanza di scolarizzazione può limitare notevolmente le scelte lavorative a propria

disposizione (Gregg, 2009). Inoltre uno scarso rendimento scolastico può anche portare a problematiche come: alienazione, bullismo, isolamento, bassa autostima e problemi comportamentali (Burden, 2008) che influenzano ulteriormente la vita della persona DSA. Oltre a ciò molte persone con dislessia riportano la necessità di lavorare più a lungo o con più impegno per raggiungere lo stesso livello dei loro colleghi non dislessici (McLoughlin et al., 2013) e difficoltà nel gestire le distrazioni dell'ambiente che li circonda (Smith-Spark et al., 2004).

Tuttavia una diagnosi di dislessia non significa che queste conseguenze negative siano inevitabili. Infatti è possibile avere successo per le persone con DSA nonostante le difficoltà incontrate (West, 2010) anche in ambito accademico dove sembrerebbero essere più svantaggiate (Gregg, 2009).

Gerber e collaboratori hanno sviluppato un modello (vedi Figura 1) attraverso delle interviste a persone con dislessia, chiedendo loro come siano diventate di successo nei rispettivi campi e quali strategie abbiano utilizzato nel tempo. Attraverso l'analisi delle interviste retrospettive gli intervistatori hanno diviso i partecipanti in due gruppi, di alto successo e di moderato successo. Uno dei temi principali sollevati da tutti i partecipanti è stato quello del controllo. Il controllo viene definito dai partecipanti come il senso di controllo che ognuno ha della propria vita ed è stato spesso correlato alla probabilità di avere successo. Gerber e collaboratori hanno suddiviso la ricerca di controllo in due tipi di componenti, interne ed esterne. Le componenti interne individuate sono: il desiderio di avere successo, essere orientato all'obiettivo o *goal-oriented*, e avere una riformulazione interiore della dislessia. Le componenti esterne invece seguono il concetto di *adaptability* e includono cinque componenti: creatività appresa o *learned creativity*, bontà di adattamento tra abilità della persona e l'ambiente e l'ecologia sociale.

Le motivazioni interne vengono descritte dai ricercatori come una serie di decisioni personali sviluppate negli anni e che sono generalmente suddivise in tre risorse interne alla persona.

La prima è il desiderio, infatti “è necessario che la persona abbia il desiderio di avere successo per raggiungerlo” (Gerber et al. 1990). Il desiderio è stato descritto dal gruppo di alto successo attraverso delle metafore legate al fuoco, come “un desiderio che bruciava nel petto”. Alcuni riportano di averlo manifestato più avanti nella propria vita, per altri si è sviluppato col tempo ma tutti gli intervistati lo descrivono come un sentimento molto intenso.

La seconda riflessione invece si riferisce a essere orientati all’obbiettivo. Molte persone di successo con dislessia hanno riportato provare molta ansia riguardo alla possibilità di fallire quindi si prefiggono da soli degli obbiettivi da seguire, sia a lungo che a breve termine. Ciò può aiutare in diversi modi: aiuta l’individuo a avere degli obbiettivi realistici e aspirazioni raggiungibili e fornisce un focus specifico verso cui lavorare. Il sentimento di *goal setting* è come un ciclo, porsi un obbiettivo raggiungibile e riuscirci porta un sentimento positivo di esserci riuscito e quindi motiva a porsi degli obbiettivi ancora più grandi o difficili.

L’ultima risorsa interna è la riformulazione interiore della dislessia in positivo o *reframing*. Questa è stata individuata come la risorsa più importante tra quelle interne, perché permette di comprendere che avere un DSA non è per forza negativo e che la persona ha tutte le capacità di riuscire a superare le sfide che esso comporta nella vita quotidiana. Il *reframing* è stato descritto come un processo a più stadi, alcuni li affrontano quasi all’unisono, altri in modo metodico uno dopo l’altro. È importante individuare e conoscere questi quattro stadi. Il primo passo è riconoscere il disturbo, è importante comprendere che c’è qualcosa di diverso in sé stessi rispetto agli altri per poter cominciare a formare delle strategie. Il secondo è arrivare a un livello di accettazione del disturbo, sia verso gli aspetti negativi sia verso quelli positivi. Il terzo passo è la consapevolezza, le persone di successo con dislessia riconoscevano e accettavano le proprie debolezze e lavoravano costantemente per migliorare i propri punti di forza. L’ultimo stage è l’azione, infatti tutti i passi precedenti sono inutili senza una cosciente decisione di agire.

Le persone nel gruppo di moderato di successo mostravano di non affrontare in modo efficace tutti gli stage del *reframing*. Dimostravano di avere difficoltà in particolar

modo con l'accettazione, la comprensione non era spesso completa e le azioni erano molto meno determinate rispetto al gruppo di alto successo.

Per aumentare il senso di controllo gli intervistati riportavano di mettere in pratica alcune azioni che gli sperimentatori hanno individuato nelle motivazioni esterne. Infatti le decisioni interne sono solo un punto di inizio che poi devono essere trasformate in azioni. Tutti gli adulti di successo riportavano di dover mettere in atto delle azioni specifiche per adattarsi ad un mondo che predilige persone senza disabilità. Le componenti dell'*adaptability* riportate dagli sperimentatori sono quattro.

La prima è la perseveranza, molti adulti di successo con dislessia lavoravano molto duramente e mostravano una grande volontà di fare sacrifici per di arrivare ai propri obiettivi. Molti intervistati dicevano di essere disposti a fare "qualsiasi cosa fosse necessario" per raggiungere i propri scopi e questo spesso significava lavorare più duramente degli altri, per più tempo o con maggiore impegno. Paragonate con il gruppo di moderato successo, le persone nel gruppo di alto successo si mostravano più determinate e prendevano più rischi.

La seconda componente è la bontà di adattamento o *goodness of fit*. Questa è stata individuata come la capacità di adattarsi all'ambiente circostante o ottimizzare gli ambienti dove i loro punti di forza potevano essere messi in risalto. Alcuni intervistati riportavano di avere la possibilità di modificare il proprio ambiente lavorativo per soddisfare i propri bisogni, altri invece lavoravano in ambienti dove potevano essere interamente responsabili del proprio lavoro.

La terza invece è la creatività acquisita e fa riferimento alle varie strategie o strumenti utilizzati per aumentare la performance. Le persone intervistate sentivano di non poter esprimere a pieno il proprio potenziale secondo il "normale" sistema, quindi hanno cercato di sviluppare un modo unico di fare le cose, dei metodi creativi e personali per svolgere le mansioni richieste.

L'ultima componente citata da tutti gli intervistati di alto successo è stata l'ecologia sociale. L'ecologia sociale fa riferimento a una rete sociale composta da persone molto supportive e comprensive verso la persona con dislessia, queste potevano essere amici, familiari o il partner. Avere una buona rete sociale attorno alla persona porta a una

buona base per migliorare sé stessi. Inoltre le persone con alto successo riportavano di chiedere aiuto agli altri più spesso nelle aree dove sapevano di essere carenti rispetto a quelli di medio successo che invece erano restii.

Seguendo questo modello Leather et al. nel 2011 hanno sviluppato una ricerca per verificare quello di Gerber e collaboratori, per introdurre nella ricerca dati quantitativi oltre a quelli qualitativi su cui si basava il modello. Questa ricerca ha analizzato quindi la relazione tra le funzioni cognitive descritte da Gerber, in particolar modo i processi esecutivi di metacognizione, la pianificazione e il successo. I risultati dello studio hanno evidenziato una correlazione tra misure cognitive e successo personale e una forte correlazione tra misure cognitive e *self-efficacy* e tra soddisfazione lavorativa e pianificazione. Quindi le persone con livelli maggiori di *self-efficacy* e soddisfazione lavorativa riportavano anche di essere bravi nella pianificazione e dimostravano punteggi più elevati nel Cognitive Failure Questionnaire, e quindi meno difficoltà legate in memoria sensoriale e funzioni motorie sottili. Inoltre gli sperimentatori riferivano che livelli alti di pianificazione e metacognizione sono collegati al successo personale. Quindi possiamo constatare che questa ricerca ha portato dati quantitativi a supporto del modello di Gerber e collaboratori.

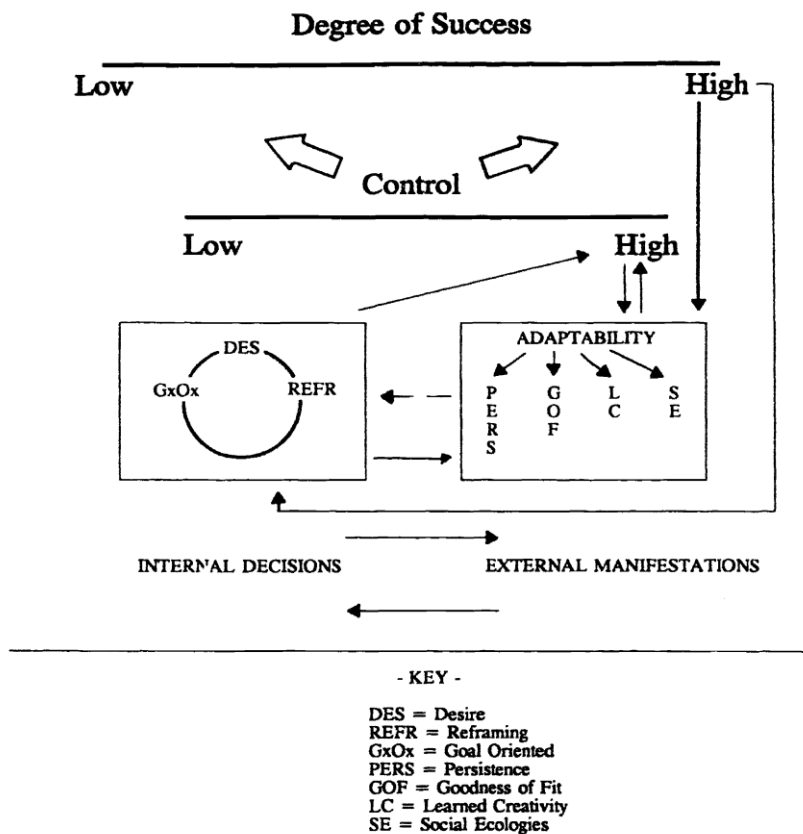
Inoltre Goldberg e collaboratori nel 2003 hanno svolto uno studio longitudinale durato venti anni facendo riferimento al modello di Gerber per meglio comprendere caratteristiche, attributi e fattori ambientali che influenzano le possibilità di avere successo per le persone con DSA. I risultati di questo studio mettono in evidenza che le persone di successo riuscivano a compartimentalizzare il proprio disturbo, il che permetteva loro di individuare in modo più efficace i propri punti di forza e di debolezza. Inoltre dimostravano di essere più risoluti e prendevano responsabilità delle proprie azioni. Infine sviluppavano delle strategie per ridurre lo stress nelle loro vite e riuscivano a mantenere una buona stabilità emotiva, infatti riconoscevano quali potevano essere fattori scatenanti di stress e sviluppavano delle strategie compensative per gestirli.

È importante portare alla luce argomentazioni che possano influenzare positivamente tutte le persone con DSA. Se viene approfondita la ricerca che vede la dislessia non solo

come un deficit ma come una caratteristica della persona, anche il discorso attorno all'argomento si modificherà. Per sensibilizzare la società al tema della dislessia è importante ampliare il più possibile la comprensione dei DSA. Inoltre per persone con dislessia può essere di grande beneficio sapere che è possibile avere successo anche nel contesto lavorativo, e quali possano essere le azioni da attuare per raggiungerlo. Sviluppare tutte le motivazioni interne e esterne per sentirsi in controllo della propria vita è sicuramente un lavoro personale molto complesso che può richiedere molti anni ma potrebbe migliorare per moltissimi adulti l'esperienza lavorativa e non solo.

FIGURE 1

### A MODEL OF VOCATIONAL SUCCESS FOR ADULTS WITH LEARNING DISABILITIES





## LA SCELTA OCCUPAZIONALE

È importante comprendere inoltre se una diagnosi di dislessia possa influenzare la scelta occupazionale. È possibile infatti che avere un DSA possa predisporre le persone a optare per alcune occupazioni invece che altre (Taylor et al., 2003). Infatti secondo alcuni ricercatori, bassi livelli di risorse psicologiche quali autostima e *self-efficacy*, che spesso caratterizzano le persone con DSA, possono essere un ostacolo verso una scelta occupazionale più ampia (Fitzgibbon et al., 2002).

Per verificare se le persone con dislessia tendono a scegliere alcuni lavori invece che altri, Taylor e collaboratori nel 2003 hanno svolto una ricerca comparando le scelte occupazionali di adulti con e senza dislessia. Questa analisi ha evidenziato una differenza significativa tra i due gruppi presi in considerazione. Infatti il gruppo di persone con sintomi di dislessia aveva una probabilità più bassa di entrare a lavorare in campi scientifici come l'informatica, il management o la finanza. Gli sperimentatori ipotizzavano che la causa di ciò potesse essere la natura stessa di questo tipo di occupazioni. Infatti i lavori elencati sono caratterizzati dall'utilizzo di competenze come la scrittura, l'elaborazione di numeri e avere costantemente scadenze molto brevi da rispettare, tutte abilità in cui le persone con dislessia sembrano essere più o meno carenti. L'analisi dei dati ha anche sottolineato che le persone con DSA avevano più probabilità di ricoprire ruoli orientati alla persona come infermieristica o compravendite. Sarebbe quindi interessante indagare se questa tendenza ad evitare alcune categorie lavorative sia dovuta alle caratteristiche del DSA oppure derivano da una barriera che impedisce alle persone con dislessia di scegliere liberamente l'occupazione lavorativa. Inoltre è rilevante sottolineare che oltre alle comuni difficoltà che le persone affrontano durante la transizione da scuola a lavoro, le persone con DSA riscontrano spesso problemi legati alla cultura lavorativa. Infatti attualmente viene riscontrata una forte differenza tra la cultura scolastica che nell'ultimo decennio ha cominciato a comprendere le persone con DSA e la cultura lavorativa dove invece non vi è molta informazione sull'argomento (Gerber, 2002). Inoltre Horn et al. nel 2020 hanno sottolineato che le persone con dislessia mostrano ancora tutt'oggi di avere paura di essere discriminate per la loro caratteristica dal mercato del lavoro e che esiste una differenza significativa tra salari di persone con dislessia e tra persone senza nessun DSA.

Madaus nel 2006 ha svolto una ricerca significativa che mette in luce quanto sia importante avere un diploma di laurea per le persone con DSA. Anche se la maggior parte degli studenti con dislessia preferisce passare direttamente dalla scuola superiore al lavoro (Gerber & Price, 2003), in molti decidono di voler continuare la propria carriera scolastica soprattutto negli ultimi anni grazie alle leggi a tutela dei diritti agli strumenti compensativi. Infatti i dati raccolti da Madaus dimostrano che l'istruzione post-secondaria può essere un mezzo importantissimo per ottenere un lavoro significativo per le persone con DSA. Per gli studenti che avevano deciso di continuare la propria carriera accademica, fattori come tasso di occupazione e livelli di salario risultavano molto simili a quelli delle persone non DSA. Inoltre dimostravano anche di poter accedere a qualsiasi tipo di occupazione lavorativa, senza nessuna preferenza specifica. Purtroppo questi dati non sono più così favorevoli quando vengono considerati anche persone con DSA che hanno scelto di non proseguire l'istruzione post-secondaria. Infatti discutendo dei risultati della ricerca di Price e Gerber del 2005, dove parte degli intervistati non aveva fatto il college, gli sperimentatori affermano che persone con dislessia "are often un-employed or under-employed, with erratic job histories that include multiple entry level jobs with minimum wages and few benefits". Questi risultati ci portano quindi a vedere chiaramente quanta differenza possa fare la possibilità di accedere all'istruzione post-secondaria per le persone con DSA. Per fare ciò alcuni autori hanno evidenziato l'importanza di aumentare l'utilizzo della tecnologia assistiva, definita da Dawson e collaboratori nel 2019 come "services and devices that enable people with disabilities to accomplish daily living tasks; assist them in communication, education, work, or recreation activities; and ultimately, help them achieve greater independence and enhance their quality of life". Secondo le recenti ricerche l'utilizzo di questi strumenti può migliorare notevolmente la qualità dell'educazione che aumenterà la probabilità di poter accedere all'istruzione post-secondaria, che per le persone con DSA può rivelarsi fondamentale (Horn e Huber, 2020). È quindi di fondamentale importanza, per rendere ogni tipo di lavoro accessibile a tutti, continuare a tutelare e garantire i diritti non solo degli studenti ma anche dei lavoratori con dislessia.

## CONCLUSIONE

Dopo aver compreso a fondo le problematiche affrontate dagli adulti lavoratori con DSA, è necessario individuare i risultati raggiunti. Questa analisi ha evidenziato un bisogno significativo di un processo di inclusione più ampio e di sensibilizzazione al tema. Inoltre la letteratura evidenzia la necessità di includere all'interno dell'ambiente lavorativo una figura responsabile di garantire i diritti e gli strumenti compensativi ai dipendenti con DSA e la quale possa informare nel modo più chiaro possibile tutti i lavoratori su cosa sia la dislessia per evitare discriminazioni. Infatti è importante far comprendere a più persone possibili quali sono i sintomi della dislessia, come riconoscerla e che questi possono avere un impatto significativo su tutta la vita della persona. Questa attività di informazione potrebbe essere estremamente preziosa per tutti gli adulti che non sanno di avere un DSA e dare loro la possibilità di interrogarsi se potrebbero avere anche loro la dislessia o meno. Inoltre una figura rappresentativa dei lavoratori con DSA potrebbe semplificare il processo di richiedere una diagnosi da parte di adulti. Grazie alla legge 25 de 28 marzo molti diritti sono più tutelati al lavoro ma solo per chi riesce a ottenere un certificato ufficiale. Vista la difficoltà che c'è nel poter effettivamente fare e richiedere una diagnosi è fondamentale riuscire a sbloccare questa situazione attraverso l'intervento di un esperto cosicché nessuno ne rimanga senza. Oltre a ciò è indispensabile garantire ai lavoratori l'utilizzo degli strumenti compensativi necessari e evidenziare i punti di forza che accompagnano questa caratteristica per creare un ambiente più collaborativo possibile. Quindi possiamo concludere che un'attività di inclusione attraverso l'istituzione di una figura di riferimento per i lavoratori DSA potrebbe aiutare a contenere molte delle problematiche indagate in questo elaborato.



## BIBLIOGRAFIA

Beetham, J., & Okhai, L. (2017). Workplace dyslexia & specific learning difficulties—Productivity, engagement and well-being. *Open Journal of Social Sciences*, 5(6), 56-78.

Burden, R. (2008). Is dyslexia necessarily associated with negative feelings of self-worth? A review and implications for future research. *Dyslexia*, 14(3), 188-196.

Costantini, A., Ceschi, A., & Sartori, R. (2020). Psychosocial interventions for the enhancement of psychological resources among dyslexic adults: A systematic review. *Sustainability*, 12(19), 7994.

D.L. 28 Marzo 2022, n. 25, art 7, comma 2 bis e seguenti, "Disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale nonché in materia di accesso al lavoro delle persone con disturbi specifici di apprendimento"

Dawson, K., Antonenko, P., Lane, H., & Zhu, J. (2019). Assistive Technologies to Support Students With Dyslexia. *TEACHING Exceptional Children*, 51(3), 226–239.

De Beer, J., Engels, J., Heerkens, Y., & van der Klink, J. (2014). Factors influencing work participation of adults with developmental dyslexia: a systematic review. *BMC public health*, 14(1), 1-22.

de Carvalho, C. A., Kida, A. D. S., Capellini, S. A., & de Avila, C. R. (2014). Phonological working memory and reading in students with dyslexia. *Frontiers in psychology*, 5, 746.

Dickinson, D. L., & Verbeek, R. L. (2002). Wage differentials between college graduates with and without learning disabilities. *Journal of Learning Disabilities*, 35(2), 175-184.

Eden, G. F., VanMeter, J. W., Rumsey, J. M., Maisog, J. M., Woods, R. P., & Zeffiro, T. A. (1996). Abnormal processing of visual motion in dyslexia revealed by functional brain imaging. *Nature*, 382(6586), 66-69.

Everatt, J., Bradshaw, M. F., & Hibbard, P. B. (1999). Visual processing and dyslexia. *Perception*, 28(2), 243-254.

- Fitzgibbon, G., & O'Connor, B. (2002). *Adult dyslexia: A guide for the workplace*. Wiley-Blackwell.
- Gerber PJ, Brown DS. (1997). West TG: Slow words, quick images—dyslexia as an advantage in tomorrow's workplace. In *Learning Disabilities and Employment*, 349–370.
- Gerber, P. J. (2002). Navigating the Beyond-School Years: Employment and Success for Adults with Learning Disabilities. *Career Planning and Adult Development Journal*, 18(1), 136-44.
- Gerber, P. J., & Ginsberg, R. J. (1990). Identifying Alterable Patterns of Success in Highly Successful Adults with Learning Disabilities. Executive Summary.
- Gerber, P. J., & Price, L. A. (2003). Persons with learning disabilities in the workplace: What we know so far in the Americans with Disabilities Act era. *Learning Disabilities Research & Practice*, 18(2), 132-136.
- Goldberg, R. J., Higgins, E. L., Raskind, M. H., & Herman, K. L. (2003). Predictors of success in individuals with learning disabilities: A qualitative analysis of a 20-year longitudinal study. *Learning Disabilities Research & Practice*, 18(4), 222-236.
- Gregg, N. (2009). *Adolescents and adults with learning disabilities and ADHD: Assessment and accommodation*. Guilford Press.
- Horn, T. D., & Huber, T. (2020). Assistive Technologies and Academic Success for Students with Dyslexia: A Literature Review. *International Journal of Educational Technology and Learning*, 9(1), 52-59.
- Krzysztof Szadejko, Sara Bocchicchio. (2021). Report indagine adulti con DSA. AID. [https://www.aiditalia.org/Media/News/Report\\_indagine\\_adulti\\_con\\_DSA\\_AID\\_2021.pdf](https://www.aiditalia.org/Media/News/Report_indagine_adulti_con_DSA_AID_2021.pdf)
- Leather, C., Hogh, H., Seiss, E., & Everatt, J. (2011). Cognitive functioning and work success in adults with dyslexia. *Dyslexia*, 17(4), 327-338.
- Madaus, J. W. (2006). Employment outcomes of university graduates with learning disabilities. *Learning Disability Quarterly*, 29(1), 19-31.

- Martino, M. G., Pappalardo, F., Re, A. M., Tressoldi, P. E., Lucangeli, D., & Cornoldi, C. (2011). La valutazione della dislessia nell'adulto. Un contributo alla standardizzazione della Batteria dell'Università di Padova. *Dislessia*, 8, 119-134.
- McLoughlin, D., & Leather, C. (2013). *The dyslexic adult: Interventions and outcomes- an evidence-based approach*. John Wiley & Sons.
- Morgan, E., & Klein, C. (2000). *The dyslexic adult*. London: Whurr.
- Morris, D., & Turnbull, P. (2007). A survey-based exploration of the impact of dyslexia on career progression of UK registered nurses. *Journal of Nursing Management*, 15(1), 97-106.
- Nalavany, B. A., Carawan, L. W., & Rennick, R. A. (2011). Psychosocial Experiences Associated With Confirmed and Self-Identified Dyslexia: A Participant-Driven Concept Map of Adult Perspectives. *Journal of Learning Disabilities*, 44(1)
- Nergård-Nilssen, T., & Hulme, C. (2014). Developmental dyslexia in adults: Behavioural manifestations and cognitive correlates. *Dyslexia*, 20(3), 191-207.
- Reid G, Kirk J. (2001). *Dyslexia in Adults. Education and Employment*. Chichester: John Wiley & Sons, LTD, 244
- Sadusky, A., Berger, E. P., Reupert, A. E., & Freeman, N. C. (2022). Methods used by psychologists for identifying dyslexia: A systematic review. *Dyslexia*, 28(2), 132-148.
- Sadusky, A., Freeman, N. C., Berger, E., & Reupert, A. E. (2021b). Psychologists' diagnostic assessments of adults with dyslexia: an Australian-based survey study. *Educational and Developmental Psychologist*, 1-10.
- Sadusky, A., Reupert, A. E., Freeman, N. C., & Berger, E. P. (2021a). Diagnosing adults with dyslexia: Psychologists' experiences and practices. *Dyslexia*, 27(4), 468-485.
- Shaywitz, S. E. (1998). Dyslexia. *New England Journal of Medicine*, 338(5), 307-312.
- Simoneschi, G. (2000). La dislessia ei disturbi specifici di apprendimento. Teoria e prassi in una prospettiva inclusiva

Smith-Spark, J., Fawcett, A., Nicolson, R., & Fisk, J. (2004). Dyslexic students have more everyday cognitive lapses. *Memory*, 12(2), 174-182.

Taylor, K. E., & Walter, J. (2003). Occupation choices of adults with and without symptoms of dyslexia. *Dyslexia*, 9(3), 177-185.

Thatcher, R. W. (1996). Neuroimaging of cyclic cortical reorganization during human development. *Developmental neuroimaging: Mapping the development of brain and behavior*, 91-106.