La sicurezza neuro-emotiva come KPI aziendale

"Le persone non restano dove sono valorizzate solo per ciò che producono, ma dove si sentono al sicuro nell'essere ciò che sono."

Amadeo Furlan

Tempo di lettura: 9 minuti

OLTRE LA PERFORMANCE: IL KPI CHE NON STIAMO MISURANDO

Le aziende misurano tutto.Obiettivi raggiunti. Margini operativi. Turnover. Engagement. Ma c'è una **variabile invisibile e decisiva** che sfugge a tutti i cruscotti: **Il grado di sicurezza neuro-emotiva percepito dalle persone.**

Perché è proprio lì — nel sistema nervoso collettivo dell'azienda — che si gioca:

- la qualità delle decisioni
- la disponibilità alla collaborazione
- la capacità di apprendere, innovare, rigenerarsi

COSA SI INTENDE PER SICUREZZA NEURO-EMOTIVA?

È **quello stato interno in cui il sistema nervoso sente di essere al sicuro**. Non solo fisicamente, ma relazionalmente, emotivamente, cognitivamente.

Un luogo di lavoro è neuro-sicuro quando:

- puoi esprimere un pensiero senza temere giudizio
- puoi fermarti senza sentirti colpevole
- puoi mostrare emozioni senza doverle giustificare
- puoi sbagliare senza perdere dignità

La base scientifica? La **Polyvagal Theory** di Stephen Porges. Quando il sistema vagale ventrale è attivo, siamo **presenti, regolati e disponibili alla connessione**. Quando si disattiva, entriamo in difesa: fuga, attacco, paralisi.

L'AZIENDA IN STATO DI MINACCIA CRONICA

Molte organizzazioni sono neuro-biologicamente disregolate. Non per cattiva volontà, ma perché **ignorano ciò che non misurano.**

Segnali di disregolazione sistemica:

Stato del team	Comportamenti tipici	Impatto organizzativo
Allerta diffusa	Riunioni tese, ipercontrollo, iperproduttività	Stress cronicizzato, calo della lucidità
Silenzio emotivo	Zero feedback autentico, bassa partecipazione	Perdita di apprendimento e innovazione
Paura relazionale	Evitamento dei conflitti, sarcasmo difensivo	Rottura del clima di fiducia
Mascheramento adattivo	Tutti "vanno bene" → nessuno si sente bene	Fatica latente, alto rischio di burnout

---

PERCHÉ LA SICUREZZA È UN KPI STRATEGICO

Non è soft. È strutturale.

Ogni investimento in formazione, innovazione o engagement **fallisce se il sistema nervoso collettivo è in stato di minaccia.**

Un KPI di sicurezza neuro-emotiva ti permette di misurare:

- **La regolazione relazionale**: come si gestiscono le differenze, i conflitti, le pause?
- **La qualità della presenza**: le persone sono centrate o dissociate dal contesto?
- **La salute del sistema nervoso aziendale**: il team vive in coerenza o in iper-adattamento?

Una cultura neuro-sicura non "rallenta" la performance. La **rende possibile** — in modo sostenibile, rigenerativo e durevole.

COME SI MISURA LA SICUREZZA NEURO-EMOTIVA?

Indicatori osservabili

Aspetto misurabile	Esempi pratici
Coerenza comportamentale	Le parole dei leader corrispondono ai loro gesti?
Frequenza di micro-check-in	Le persone ricevono segnali di ascolto e cura?
Accessibilità emotiva	Le emozioni hanno spazio o vengono silenziate?
Tasso di sicurezza psicologica	Il team espone errori e vulnerabilità senza paura?
Feedback sul clima nervoso	"Mi sento calmo, centrato, connesso" vs "sotto tiro"

STRUMENTI PRATICI

- **Survey qualitative integrate** (es. “In che momenti ti senti al sicuro in azienda?”)
- **Monitoraggio del linguaggio** (frasi standard vs spontaneità emotiva)
- **Termometri relazionali** (valutazioni settimanali sul grado di coerenza/sicurezza percepita)
- **Indicatori fisiologici indiretti** (turnover, assenteismo, sovraccarico mail, burnout)

ESERCIZIO – IL BAROMETRO DEL BENESSERE SISTEMICO

Chiedi al tuo team di riflettere su queste affermazioni:

✔ / ✘ *“Posso dire ‘non ce la faccio’ senza temere ripercussioni.”*

✔ / ✘ *“Il mio contributo non dipende dal mio umore, ma è accettato per intero.”*

✔ / ✘ *“Posso prendermi una pausa senza giustificarmi.”*

✔ / ✘ *“Le emozioni in riunione non vengono giudicate come debolezze.”*

✔ / ✘ *“Quando sbaglio, non vengo esposto, ma accompagnato.”*

🟩 4–5 sì → Alta sicurezza neuro-emotiva

🟨 2–3 sì → Attenzione, clima fragile

🟥 0–1 sì → Zona ad alto rischio di disregolazione collettiva

FONTI VIVE

- Porges, S. (2011). *The Polyvagal Theory*
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*
- Cozolino, L. (2014). *The Neuroscience of Human Relationships*
- Edmondson, A. (2019). *The Fearless Organization*
- Siegel, D. (2010). *The Whole-Brain Child*

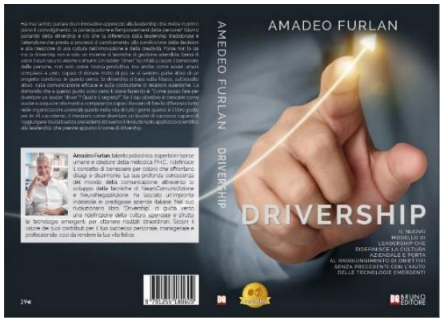
FRASE-CHIAVE DA PORTARE IN TEAM

“Il benessere non è un benefit. È il prerequisito silenzioso di ogni risultato duraturo.”

PERCHÉ TI SERVE

Perché **non esiste performance senza presenza.** E la presenza nasce **solo quando il corpo si sente al sicuro.**

Se vuoi un'organizzazione che performa davvero, **non chiedere più velocità.** Chiedi coerenza. Chiedi ascolto. Chiedi **un luogo dove il sistema nervoso delle persone può finalmente riposare… e poi creare.**



"Entra nel mondo della Leadership Empatica con 'DRIVERSHIP'.

Scopri come guidare il cambiamento, gestire emozioni e costruire team di successo.
Trasforma il tuo modo di condurre oggi!"

Amadeo Furlan

Per acquistare il mio libro:

https://amzn.to/3PHAHU0

PHC
PSICO HEALTH COACH

Amadeo Furlan

PhD Dottorato di ricerca in malattie psicosomatiche

Licensed Neuro Hypnotic Repattering Technician – The Society of Neuro Linguistic Programming - L14732

Blog: **www.amadeofurlan.com/**
Email: **furlan@psicohealthcoach.it**
Facebook: **https://it-it.facebook.com/PsicoHealthCoach/**

Sede studi-ambulatori:
Milano - Lecco - Vicenza – Forlì
Per appuntamenti a Forlì chiamare Stefania Maltoni: +393358393283,
Per appuntamenti a Vicenza chiamare Alessandra Alessandro: +393937963232
Per appuntamenti a Milano chiamare Susanna Baggio: +393355348787
Per appuntamenti a Lecco chiamare Vanda Fumagalli: +393384259008

Per appuntamenti per consulti aziendali:
STEFANIA MALONI
+393358393283