Neuroplasticità relazionale e linguaggi emergenti

"Le culture non si costruiscono con i valori scritti sui muri. Si costruiscono con le parole che dici ogni giorno — e con quelle che scegli di non dire."
Amadeo Furlan

Tempo di lettura: 10 minuti

PERCHÉ IL MODO IN CUI PARLI CREA IL MONDO IN CUI LAVORI

Ogni parola che pronunciamo è un segnale. Ogni frase, un impulso elettrochimico che attiva o disattiva qualcosa nel cervello di chi ci ascolta. Ma non finisce lì: quei segnali ripetuti — giorno dopo giorno — diventano cultura. Perché **le culture non si "definiscono"**, si **plasmano neuro plasticamente**: attraverso la ripetizione coerente di linguaggi, rituali e conversazioni che modellano l'identità collettiva.

Il linguaggio, nel contesto di team e organizzazioni, non è un semplice mezzo di comunicazione.
È **uno strumento neurobiologico di modellamento sociale.**

LA SCIENZA CHE LO DIMOSTRA

La **neuroplasticità** è la capacità del cervello di modificare la propria struttura e funzione in risposta all'esperienza.

Il **linguaggio relazionale** è una delle esperienze più potenti per attivare questa trasformazione.

Secondo Daniel Siegel (UCLA), ogni scambio relazionale significativo **"riscrive il cervello sociale"**, perché coinvolge simultaneamente:

- **Corteccia prefrontale** (riflessione, empatia, regolazione)
- **Sistema limbico** (memoria emozionale)
- **Corteccia temporale superiore** (decodifica sociale e linguistica)

Ciò significa che **una conversazione ben orientata** può attivare apprendimento, fiducia, coerenza.
Mentre **una conversazione reattiva o giudicante** può invece attivare cortisolo, chiusura e difesa.

COS'È IL LINGUAGGIO EMERGENTE (E PERCHÉ È IL FUTURO)

Parlare non basta.Oggi servono **linguaggi che generano realtà**: parole capaci di costruire, evocare, regolare, ispirare.

Il linguaggio emergente è quello che:

- Non descrive il passato, **ma costruisce il futuro**
- Non incasella, **ma espande**
- Non impone significati, **ma li co-crea**
- Non risponde, **ma apre spazi di possibilità**

Come dice Humberto Maturana, **"ogni atto linguistico è un atto biologico"**: le parole che scegliamo alterano la chimica del corpo, riorientano l'identità e ricalibrano il senso di appartenenza.

I TRE STRATI DELLA NEUROPLASTICITÀ RELAZIONALE

Per attivare un cambiamento culturale reale in azienda (o in un team), dobbiamo lavorare su tre livelli linguistici simultanei:

1. **Linguaggio della verità (livello interiore)**

   Parole che ti aiutano a riconoscere ciò che senti, ciò che temi, ciò che desideri. È il lessico dell'autenticità. Dove il leader prima sente, poi parla. Esempio: "Mi accorgo che questa situazione mi attiva. Prendo un respiro prima di rispondere."

2. **Linguaggio della relazione (livello interpersonale)**

   Parole che regolano il campo emotivo, riducono la distanza, amplificano l'empatia. **Esempio:** "Non so se ho capito bene il tuo punto di vista. Vuoi aiutarmi a vedere meglio?"

3. **Linguaggio culturale (livello sistemico)**

   Parole che vengono ripetute, ritualizzate, condivise. Diventano **codici collettivi** che orientano comportamenti. **Esempio:** "Qui il feedback non è giudizio, ma nutrimento." "Qui ci ascoltiamo prima di agire."

COME TRASFORMARE UNA CONVERSAZIONE IN UN ATTO EVOLUTIVO

1. **Domande che aprono, non che chiudono**

   Evita: “Perché hai fatto così?”

   Preferisci: “Cosa stava succedendo dentro di te in quel momento?”
2. **Metti il focus sul significato condiviso**

   Non chiedere solo “Cosa è successo?”, ma anche:

   “Che senso gli stiamo dando?”

   “Quale nuova lettura può emergere da questo?”
3. **Allena il linguaggio generativo nei momenti difficili**

   Invece di: “Questo è stato un errore grave”,

   Prova: “Qui c’è una possibilità di apprendimento evolutivo. Cosa ci mostra su di noi?”

LA CULTURA SI FORMA NEL DIALOGO QUOTIDIANO

Troppe aziende cercano “cultura” nei documenti, nei payoff, nei codici etici. Ma la vera cultura si costruisce a voce bassa, nelle stanze in cui ci si confronta, ci si ascolta, ci si corregge con rispetto.

- È nel linguaggio quotidiano che si definisce:
- Quanto un’organizzazione è sicura
- Quanto un team è coeso
- Quanto un leader è realmente presente
- La cultura è fatta di frasi ricorrenti, microtoni di voce, silenzi consapevoli, gesti che regolano.

---

esercizio attivo – mappa i tuoi pattern linguistici

Prendi nota per una settimana di:

- Le **frasi che dici più spesso nei momenti di tensione**
- Le parole che usi quando qualcuno **ti delude o ti sorprende**
- I **verbi** più ricorrenti nei tuoi one-to-one: sono verbi che potenziano (“esplora”, “costruisci”, “immagina”) o che frenano (“devi”, “evita”, “correggi”)?

Poi chiediti:

Questo linguaggio sta costruendo una cultura di fiducia… o di controllo?

AZIONI CONCRETE PER LEADER NEUROPLASTICI

- Usa il linguaggio come leva di ristrutturazione cerebrale e culturale
- Fai attenzione al ritmo, al tono, alle pause
- Inserisci "frasi seme" nei team meeting: formule ripetute che generano fiducia (es. "Qui si può dire anche ciò che non è popolare")
- Premia la vulnerabilità linguistica: chi sa dire ciò che sente… modella lo spazio per tutti
- Allenati ogni settimana con una domanda generativa diversa (es. "Cosa abbiamo imparato da questa divergenza?")

FONTI SCIENTIFICHE DI RIFERIMENTO

Siegel, D.J. (2020). *The Developing Mind*

Cozolino, L. (2014). *The Neuroscience of Human Relationships*

Maturana, H., Varela, F. (1987). *The Tree of Knowledge*

Kahneman, D. (2011). *Thinking, Fast and Slow*

Barrett, L.F. (2017). *How Emotions Are Made*

Rock, D. (2008). *SCARF Model – NeuroLeadership Institute*

Keysers, C. (2011). *The Empathic Brain*

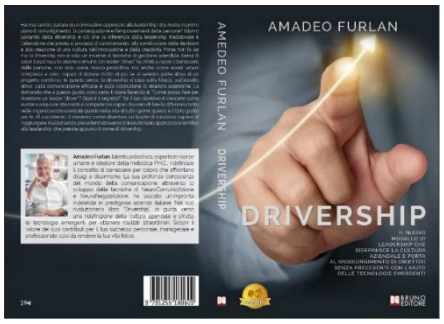
FRASI GUIDA DA PORTARE IN AZIENDA

- "Cosa sta emergendo in questa conversazione che non avevamo previsto?"
- "Come possiamo parlare in modo che il cervello dell'altro si senta al sicuro?"
- "Quali parole mancano oggi in questo team?"
- "Cosa ci stiamo dicendo… che non ci stiamo ancora dicendo?"

PERCHÉ TI SERVE

Perché la leadership del futuro non si misura in KPI, ma in **presenza linguistica trasformativa**. Ogni parola che scegli può diventare **una risonanza neurobiologica**. Ogni dialogo consapevole può diventare **la culla di una nuova cultura**.

Se vuoi cambiare la cultura della tua organizzazione, **comincia da come ascolti. E da come nomini ciò che senti**.



"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