Sicurezza neuro-emotiva nei team: la nuova frontiera del benessere organizzativo

“Le persone non smettono di contribuire perché non sono competenti. Smettono quando non si sentono più al sicuro.”

Amadeo Furlan

Tempo di lettura: 10 minuti

UNA NUOVA DEFINIZIONE DI BENESSERE

Per anni abbiamo confuso il benessere organizzativo con comfort, benefit e bilanciamento vita-lavoro.
Ma il vero benessere nasce prima, più in profondità. Nasce nel sistema nervoso. Nasce in quel luogo invisibile dove il corpo decide — prima ancora della mente — se restare, se fidarsi, se contribuire.

La sicurezza neuro-emotiva è il prerequisito silenzioso di ogni performance sostenibile. Senza di essa, ogni talento resta inibito. Ogni innovazione abortisce. Ogni relazione si indebolisce.

COS'È LA SICUREZZA NEURO-EMOTIVA?

È uno **stato psicofisiologico in cui il sistema nervoso percepisce di non essere minacciato**, giudicato, umiliato o escluso.

È ciò che accade quando:

- Puoi esprimere un dubbio senza temere ripercussioni
- Senti che anche i tuoi silenzi hanno dignità
- Sai che un errore non verrà punito, ma analizzato con rispetto
- Non devi più “difenderti” per lavorare

Secondo la *Polyvagal Theory* di Stephen Porges, è il **nervo vago ventrale** a regolare la sensazione di sicurezza interpersonale.

Quando è attivato, ci sentiamo calmi, presenti, disponibili alla connessione. Quando è disattivato, si attivano le risposte difensive: fuga, chiusura, ipercontrollo.

Un leader può quindi, con il proprio **tono di voce**, **ritmo** e **postura**, attivare o disattivare la disponibilità relazionale di un team.

PERCHÉ LA SICUREZZA È LA NUOVA STRATEGIA

Molte aziende spendono milioni in formazione, engagement e innovazione. Ma dimenticano il punto di partenza: **la sicurezza emotiva.**

- Se il tuo team è in ipervigilanza, **non imparerà**.
- Se si sente giudicato, **non proporrà idee nuove**.
- Se vive in uno stato di ansia relazionale, **non sarà mai ad alte prestazioni**.

Le aziende del futuro non vinceranno con l'efficienza. Vincano con la regolazione. Chi sa costruire ambienti neuro-sicuri attiva la parte migliore delle persone. E lo fa non con le parole scritte nei "Valori aziendali"... ma con la **presenza incarnata**.

I SEGNALI DI UN TEAM NON SICURO (CHE NON SI VEDONO SUBITO)

Segnale	Comportamento	Effetto sistemico
Evitamento	Nessuno fa domande scomode	Le decisioni sono poco partecipate
Silenzio adattivo	Si annuisce ma non si coopera	Si perde l'intelligenza collettiva
Ironia difensiva	Si usa il sarcasmo come scudo	Si diffonde paura implicita
Perfezionismo paralizzante	Nessuno sbaglia "in pubblico"	Si soffoca l'innovazione

Questi segnali non derivano da scarsa competenza. Derivano da **climi emotivi disregolati** dove la minaccia invisibile è costante.

COME SI COSTRUISCE SICUREZZA NEURO-EMOTIVA?

Ecco 5 leve concrete, basate su neuroscienza e anni di esperienza in boardroom, crisi, fusioni aziendali e ristrutturazioni:

1. Regolazione incarnata del leader

La sicurezza comincia da chi guida.

- Il tuo respiro rallenta o accelera il campo.
- Il tuo tono genera apertura o chiusura.
- Il tuo stato nervoso diventa contagioso.

Pratica quotidiana: 3 respiri consapevoli prima di ogni one-to-one. Il tuo sistema nervoso è il primo strumento di cambiamento culturale.

2. Riti di vulnerabilità condivisa

Non basta dire “qui puoi sbagliare”. Devi **mostrare tu per primo** una zona scoperta, un dubbio, una revisione.

Format suggerito: “Il mio momento imperfetto della settimana” (15 minuti di condivisione non giudicante ogni venerdì)

3. Micro-feedback frequente

Non aspettare l’annual review. La sicurezza nasce dalla **continuità affettiva**. Brevi segnali di presenza e cura aumentano il tono vagale del team.

Esempio: “Ho apprezzato il modo in cui hai ascoltato oggi, era una qualità silenziosa che ha fatto la differenza.”

4. Ascolto calibrato, non passivo

L’ascolto neuro-emotivo è **centrato, coerente, validante**.

Guarda negli occhi, annuisci in modo sincero, riformula con parole dell’altro: “Se ho capito bene, quello che senti è...?”

5. Gestione consapevole dei conflitti

Il conflitto non va evitato. Va **regolato**. Riformula ogni escalation in forma di bisogno non ascoltato.
Es. “Mi sembra che qui ci sia un bisogno di chiarezza. Vediamo insieme da dove nasce.”

ESERCIZIO ATTIVO – TERMOMETRO DELLA SICUREZZA

Rispondi con sincerità alle seguenti domande:

Domanda	✔ Sì / ✘ No
Posso mostrare vulnerabilità nel mio team?	
I silenzi non sono interpretati come disimpegno?	
Ricevo feedback sinceri, non solo diplomatici?	
Quando sbaglio, sento che sono ancora accolto?	
Posso fermarmi, se ne ho bisogno?	

4–5 SÌ → Ambiente neuro-sicuro

2–3 SÌ → Area in costruzione

0–1 SÌ → Zona a rischio disregolazione

FONTI SCIENTIFICHE

- Porges, S. (2011). *The Polyvagal Theory*
- Cozolino, L. (2014). *The Neuroscience of Human Relationships*
- Rock, D. (2008). *The SCARF Model*
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*
- Senge, P. (2006). *The Fifth Discipline*
- Edmondson, A. (2019). *The Fearless Organization*

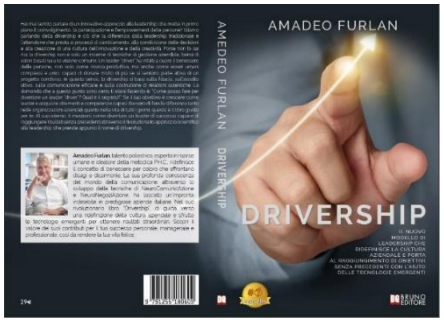
FRASI GUIDA DA PORTARE IN TEAM

- “Qui puoi anche non sapere.”
- “Non mi interessa la performance, mi interessa il tuo stato.”
- “Io mi espongo per primo. Poi, se vuoi, fallo anche tu.”
- “Questo team vale per come si regola, non per quanto produce.”
- “Come ti senti mentre dici quello che stai dicendo?”

PERCHÉ TI SERVE

Perché la vera innovazione non parte dalla tecnologia. Parte dalla **regolazione emozionale condivisa**.
Un team che si sente al sicuro è un **organismo vivo e intelligente**. Un team che si sente minacciato… si chiude, si divide, si spegne.

Se vuoi un team ad alte prestazioni, **non chiedere più velocità. Chiedi presenza.**
E la presenza si attiva solo dove c’è **sicurezza incarnata**.



"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

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