



Conf
com



Asseprim
Business Services

La fatica invisibile dei team che non funzionano

Capire le differenze cognitive per migliorare
collaborazione e performance

VI È MAI CAPITATO DI PENSARE

***lo e il mio team
parliamo lingue
diverse?***

VI È MAI CAPITATO DI PENSARE

lo e il mio team parliamo lingue diverse?

Le persone usano codici diversi per dare
senso alla stessa situazione.

OGGI LAVOREREMO SU QUESTO:

**Comprendere le differenze
di funzionamento
cognitivo e trasformarle in
vantaggio strategico**

Cosa succede quando diamo per scontato che gli altri funzionino come noi?

Saper comprendere come funzioniamo e come funzionano le persone intorno a noi, serve a:

Cosa succede quando diamo per scontato che gli altri funzionino come noi?

Saper comprendere come funzioniamo e come funzionano le persone intorno a noi, serve a:

1

RIDURRE
FRAINTENDIMENTI

2

DIMINUIRE
MICRO-CONFLITTI

3

EVITARE
OVERLOAD INUTILI

4

MIGLIORARE LA
QUALITÀ DELLE
DECISIONI

5

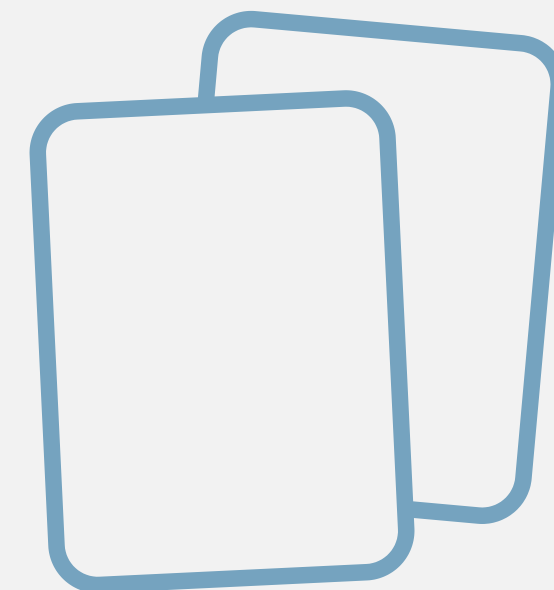
VELOCIZZARE LA
COLLABORAZIONE
(CON TEAM, CLIENTI,
COLLABORATORI)

NEURO BRIEF CARDS:

Il libretto delle istruzioni che racconta come funzioni

Non è un test. Non è una valutazione.

È UNA MAPPA DI LETTURA DEL TUO FUNZIONAMENTO LAVORATIVO.



01

Condizioni operative Come lavoro meglio

più scelte possibili



Preferisco istruzioni

- ☐ scritte ☐ verbali ☐ con esempi

Funziono meglio con

- ☐ obiettivi chiari ☐ obiettivi flessibili

Ritmo prevalente

- ☐ continuità ☐ sprint

Ambiente

- ☐ silenzio ☐ stimoli ☐ alternanza

Pianificazione

- ☐ anticipata ☐ giorno per giorno

02

Scambio e confronto Comunicazione e riunioni

più scelte possibili



Capisco meglio quando

- ☐ ho contesto ☐ vedo il dettaglio ☐ ricevo sintesi

In riunione rendo se

- ☐ c'è un'agenda chiara ☐ si rispettano i turni di parola ☐ preparazione asincrona

Feedback che preferisco

- ☐ a caldo ☐ strutturato ☐ con esempi ☐ a freddo

03 *Come arrivo alle decisioni* Decision making

più scelte possibili



Decido meglio quando posso

- ☐ ragionare scrivendo ☐ confrontarmi ☐ avere tempo ☐ ragionare sui dati

Fatico di più quando

- ☐ c'è ambiguità ☐ c'è pressione di tempo ☐ mancano le priorità

04 *Quando la fatica aumenta* Segnali di stress e overload

più scelte possibili



Segnali precoci

- ☐ blocco ☐ irritabilità ☐ dispersione ☐ rallentamento ☐ evitamento

Fattori che aumentano la fatica

- ☐ interruzioni ☐ multitasking ☐ urgenze

Chi lavora con me può aiutarmi se

- ☐ chiarisce meglio le richieste ☐ anticipa contesto e priorità
☐ protegge i momenti di focus ☐ formalizza meglio i passaggi



Quando il modo di lavorare non è reso esplicito, le persone iniziano a indovinare.

- Indovinare cosa si aspetta il responsabile.
- Indovinare cosa è davvero prioritario.
- Indovinare come verrà interpretato un messaggio.
- Indovinare se una richiesta è urgente o importante.

**INDOVINARE SEMBRA UNA COMPETENZA
RELAZIONALE.
IN REALTÀ È CARICO COGNITIVO AGGIUNTIVO.**



Asseprim
Business Services

**È energia spesa non per
lavorare meglio,
ma per decifrare il contesto.**

**È energia spesa non per
lavorare meglio,
ma per decifrare il contesto.**

EFFETTI:

RALLENTAMENTI

ERRORI EVITABILI

CONFLITTI CHE SI
RIPETONO

PERSONE BRILLANTI
CHE SI STANCANO PRIMA

**È energia spesa non per
lavorare meglio,
ma per decifrare il contesto.**

EFFETTI:

RALLENTAMENTI

ERRORI EVITABILI

CONFLITTI CHE SI
RIPETONO

PERSONE BRILLANTI
CHE SI STANCANO PRIMA

L'**organizzazione neuroflessibile del lavoro** interviene proprio qui.

**Non chiede alle persone di adattarsi di più.
Riduce la quantità di cose da indovinare.**



Asseprim
Business Services

PERCHÉ QUESTO TEMA CONTA DAVVERO OGGI

Negli ultimi anni **il lavoro** non
è semplicemente cambiato.
**È diventato cognitivamente
più esigente.**





Asseprim
Business Services

PERCHÉ QUESTO TEMA CONTA DAVVERO OGGI

Negli ultimi anni **il lavoro** non
è semplicemente cambiato.
**È diventato cognitivamente
più esigente.**

Chiediamo alle menti di fare più cose insieme, più velocemente,
con meno margine di errore.

Chiediamo attenzione continua in contesti frammentati.

Decisioni rapide in situazioni ambigue.

Adattamento costante a priorità che si muovono.



PERCHÉ QUESTO TEMA CONTA DAVVERO OGGI

Negli ultimi anni **il lavoro** non è semplicemente cambiato.
È diventato cognitivamente più esigente.

Chiediamo alle menti di fare più cose insieme, più velocemente, con meno margine di errore.

Chiediamo attenzione continua in contesti frammentati.

Decisioni rapide in situazioni ambigue.

Adattamento costante a priorità che si muovono.

Le differenze nel modo di pensare
diventano più visibili.





Asseprim
Business Services

Cos'è la neurodiversità?

OGNI MENTE È DIVERSA.

È la varietà naturale dei modi in cui le persone pensano, apprendono, comunicano, decidono e lavorano.

Cos'è la neurodiversità?

OGNI MENTE È DIVERSA.

È la varietà naturale dei modi in cui le persone pensano, apprendono, comunicano, decidono e lavorano.

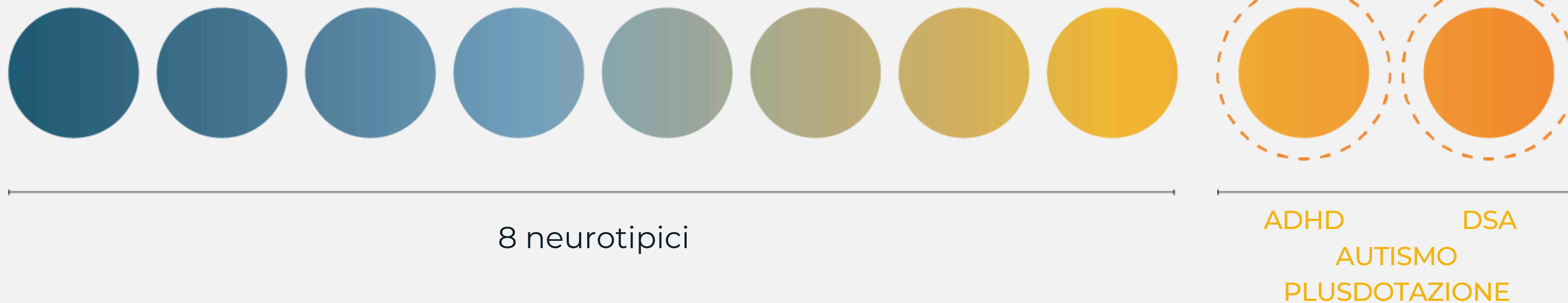
NEURODIVERSITÀ

Un paradigma che vede la variabilità cognitiva come una parte naturale e preziosa della diversità umana, inclusiva di tutti.

NEURODIVERGENZA

Si riferisce agli individui il cui funzionamento cognitivo rientra al di fuori di quelle che sono considerate le norme "tipiche" (es. autismo, ADHD, dislessia).

NEURODIVERGENZA



2 PERSONE SU 10

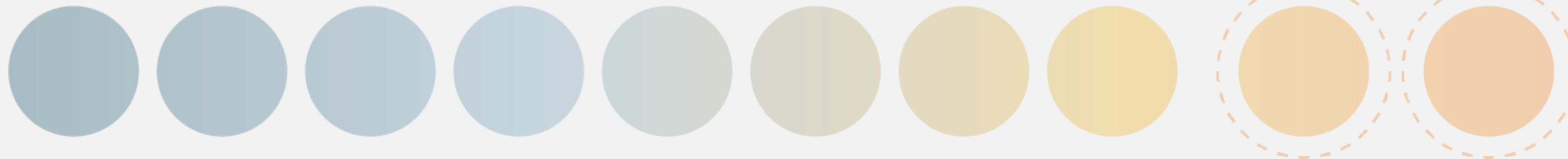
NEURODIVERSITÀ



10 persone su 10

10 PERSONE SU 10

NEURODIVERGENZA



2 PERSONE SU 10

Se ogni mente è diversa, se ognuno ha il proprio funzionamento, come lavoriamo insieme?

NEURODIVERSITÀ



10 persone su 10

10 PERSONE SU 10

La neurodiversità come ricchezza: gruppi di lavoro cognitivamente eterogenei

ACCRESCONO
LA CAPACITÀ
INNOVATIVA

AUMENTANO
LA
PRODUTTIVITÀ

INTERCETTANO
ERRORI PRIMA
CHE DIVENTINO
PROBLEMI

MIGLIORANO
LA QUALITÀ
DEL LAVORO

PRENDONO
DECISIONI PIÙ
ROBUSTE

La neurodiversità come ricchezza: gruppi di lavoro cognitivamente eterogenei

Non è un caso che molte grandi multinazionali stiano esplorando da anni questi temi:

- per accedere a bacini di talento più ampi,
- per migliorare la capacità di innovazione,
- per ridurre errori sistemici,
- per trattenere persone di valore.



La neurodiversità come ricchezza: gruppi di lavoro cognitivamente eterogenei

Non è un caso che molte grandi multinazionali stiano esplorando da anni questi temi:

- per accedere a bacini di talento più ampi,
- per migliorare la capacità di innovazione,
- per ridurre errori sistemici,
- per trattenere persone di valore.

**AVERE PERSONE COGNITIVAMENTE ETEROGENEE NON BASTA.
LA DIFFERENZA LA FA SAPER LAVORARE INSIEME**





MINDIVERSITY®

IL VALORE DELLE DIFFERENZE COGNITIVE AL SERVIZIO DEL TUO BUSINESS.

CHI SIAMO

Società di consulenza e formazione per valorizzare le differenze cognitive.

COSA FACCIAMO

Rendiamo operativi i diversi modi di pensare e collaborare.

COME LAVORIAMO

Workshop, coaching, mentoring e strumenti proprietari.

PERCHÈ CONTA

Riduce attrito, aumenta chiarezza e migliora le decisioni.

Come lo facciamo? Costruendo rampe.

Le scale funzionano. Ma funzionano solo per alcune persone.

Ora immaginate di scoprire che una persona su dieci non riesce a entrare da quell'ingresso.

Cosa si fa di solito? Si aggiunge una rampa a lato.

Magari sul retro.

Magari con un cartello: "accesso secondario".



Le scale funzionano. Ma funzionano solo per alcune persone.

Ora immaginate di scoprire che una persona su dieci non riesce a entrare da quell'ingresso.

Cosa si fa di solito? Si aggiunge una rampa a lato.

Magari sul retro.

Magari con un cartello: "accesso secondario".

L'Universal Design dice:
costruisci direttamente la rampa.

**È una soluzione migliore.
E funziona per tutti.**



Le scale funzionano. Ma funzionano solo per alcune persone.

Ora immaginate di scoprire che una persona su dieci non riesce a entrare da quell'ingresso.

Cosa si fa di solito? Si aggiunge una rampa a lato.

Magari sul retro.

Magari con un cartello: "accesso secondario".

L'Universal Design dice:
costruisci direttamente la rampa.

**È una soluzione migliore.
E funziona per tutti.**

**L'UNIVERSAL DESIGN RIBALTA LA LOGICA:
NON AGGIUNGE SOLUZIONI PER LE ECCEZIONI,
PROGETTA MEGLIO PER TUTTI.**



Quale sarà il tuo
prossimo passo
per un **lavoro**
neuroflessibile?

www.mindiversity.it



Da qui si parte

Quello che avete visto oggi è una parte del nostro lavoro.

Vi offriamo una **consulenza gratuita** da 30 minuti per ragionare sul vostro contesto specifico: dove il funzionamento delle persone incontra il modo in cui lavorate.

Inquadra il QRcode per prenotare.

