

THE NEURODIVERSITY EDGE. GUIDE TO EMBRACING AUTISM, ADHD, DISLEXIA AND OTHER NEUROLOGICAL DIFFERENCES FOR ANY ORGANIZATION

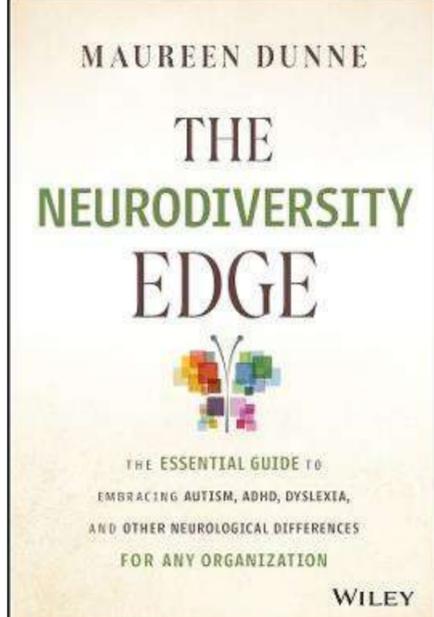
Maureen Dunne, JOHN WILEY & SONS INC, 2024,

pag. 336, € 27,49

DALLA GESTIONE DELLE NEURODIVERGENZE ALLA CREAZIONE DI TEAM NEURODIVERSI

Ispirati da Maureen Dunne, JOHN WILEY & SONS INC, 2024

Di **Rossella Cardinale**



Lo sapevate che una persona su cinque è neurodivergente, cioè ha un funzionamento cognitivo non conforme allo standard statistico? E come possono le differenze cognitive influenzare il modo in cui si affrontano problemi, si interagisce con i colleghi o si gestisce il carico di lavoro?

Per comprendere meglio come possono funzionare le dinamiche di inclusione sulla base delle diversità cognitive, occorre chiarire subito il significato dei concetti di **neurodiversità, neurodivergenza e modello neurotipico**.

Neurodiversità è un termine ombrello che si riferisce alla naturale variabilità neurologica tra gli esseri umani. Il concetto è nato per sottolineare che non esiste un unico "modo giusto" di pensare, apprendere o percepire il mondo e include sia individui neurotipici che neurodivergenti.



Neurodivergenza è una definizione, nata come contraltare all'idea di "patologizzare" queste differenze, che si riferisce a quelle persone il cui funzionamento cognitivo si discosta dalla norma statistica o sociale, portatrici di disturbi dello spettro autistico, ADHD (Disturbo da Deficit di Attenzione e Iperattività), Dislessia, Disprassia ed altri.

Il **modello neurotipico** è lo standard con cui spesso vengono costruiti ambienti di lavoro, aspettative sociali e processi di selezione.

Nel contesto professionale le persone vengono valutate rispetto ad **aspettative di neurotipicità** relativamente al modo di comunicare, ai modelli di flessibilità organizzativa e di gestione del tempo, alla produttività, agli ambienti in cui si lavora.

Ma il modello neurotipico spesso **crea barriere** per le persone neurodivergenti, rendendo difficile l'accesso, la permanenza e la crescita professionale.



Il ruolo delle Neuroscienze

Le neuroscienze, studiando il funzionamento della mente neurodiversa e sviluppando strategie basate sulle evidenze scientifiche per migliorare la collaborazione nei team, stanno contribuendo a rendere i luoghi di lavoro più inclusivi.

Il testo The Neurodiversity Edge di Maureen Dunne costituisce una guida essenziale in questo campo, poiché esplora come abbracciare l'autismo, l'ADHD, la dislessia e altre differenze neurologiche all'interno delle organizzazioni.

La Dunne, scienziata cognitiva formata a Oxford, esperta di neurodiversità e leader aziendale, presenta un quadro innovativo per sfruttare il potenziale della neurodiversità nel navigare la più importante rivoluzione delle risorse umane dell'era moderna. L'autrice attinge a oltre due decenni di ricerca immersiva nelle scienze cognitive, studi di casi, storie di voci neurodivergenti e al suo vissuto personale come datrice di lavoro neurodivergente, imprenditrice, membro del consiglio e CEO.



Il libro è interessante perché offre **spunti pratici** che si basano su un nuovo approccio, basato sui valori per costruire una cultura di inclusione autentica e duratura in cui tutti possano prosperare ed evidenzia come la diversità cognitiva possa diventare una **fonte inequivocabile di vantaggio competitivo** nell'era della trasformazione tecnologica.

In particolare spiega, ad esempio, come migliorare il processo di colloquio per evitare di perdere talenti rivoluzionari, come sviluppare un protocollo di ufficio ibrido che funzioni per tutti e un'infrastruttura di supporto che si allinei ai principi di progettazione universale, come comprendere abilità uniche di risoluzione dei problemi come il pensiero laterale, il pensiero visivo-spaziale, il pensiero multisensoriale, i salti di intuizione creativa, l'iperfocus e come misurare la performance.

Verso un modello più inclusivo

Se la neurodiversità è vista come **un valore e non un ostacolo**, i team neurodiversi, composti da persone con diversi modi di pensare e apprendere, possono avere grandi vantaggi, specialmente in ambiti che richiedono **creatività, problem-solving e innovazione**.

Inoltre avere un team con diverse modalità cognitive può rendere il gruppo più flessibile di fronte ai cambiamenti.

Tuttavia, ci sono anche sfide da affrontare, come, ad esempio, differenziare la flessibilità nei processi lavorativi e rendere la comunicazione meno ambigua, attuare strategie per valutare il carico cognitivo nei luoghi di lavoro e progettare ambienti che minimizzino lo stress.

Questi temi saranno al centro dei prossimi **WebFocus** primaverili, ideati e moderati da **Rossella Cardinale** (Direttrice scientifica delle collane Inclusione, parità e culture di genere e Lavorare al femminile), che approfondiranno il **rapporto tra fragilità e mondo del lavoro**:

Dalla gestione delle neurodivergenze alla creazione di team neurodiversi

26 Marzo 2025 – 16.30-17.30

Rossella Cardinale Formatrice ISPER. Direttrice scientifica delle Collezioni Human ISPER Inclusione e Parità di Genere e Lavorare al Femminile e Co – direttrice Scientifica della Collezione Raccontare l'azienda e le persone

con la partecipazione di

Elio Benvenuti – Dyslexic Advocate, Diversity & Disability Manager

Sara Bocchicchio – Neuropsicologa, Psicoterapeuta CBT, Neuroinclusion Strategist – Co-founder AnotherWayTo

