

# Il talento che stiamo lasciando fuori dalla porta

## Un manifesto per la diversità cognitiva nelle RP

di Giorgia Grandoni

Socia professionista FERPI | Docente LUMSA | Reputation Management Srl

**Nota per il lettore:** in questo articolo viene alternato l'uso del maschile e del femminile sovraesteso, nel tentativo di costruire senso attraverso un linguaggio quanto più inclusivo possibile.

---

### Introduzione: i segnali ci sono sempre stati

"Per le comunicatrici e i comunicatori d'élite, come per gli atleti professionisti, la pattern recognition è una competenza fondamentale." Frank DeMaria ed Elie Jacobs, esperti di crisis communication, aprono con questa affermazione [un recente contributo](#) su O'Dwyer's PR<sup>1</sup>. Chiunque lavori in questo settore lo sa bene: una crisi reputazionale può deflagrare in qualsiasi momento, spesso senza che nulla, all'apparenza, lo faccia presagire. Eppure quasi sempre, prima di esplodere, trasmette segnali deboli, piccoli brusii nel sentiment, pattern che si incrinano prima che la crepa diventi visibile a tutti. Le crisi seguono traiettorie prevedibili. Il problema non è che i segnali mancano: il problema è che non tutti i cervelli – e non tutti i team – sono attrezzati per intercettarli.

Questa riflessione non vuole essere un articolo sulla crisi in sé, né un'analisi di casi aziendali. È qualcosa di più scomodo e, forse proprio per questo, di più utile: un invito a riflettere su chi siamo quando entriamo in una sala riunioni, su chi scegliamo di avere accanto quando il tempo stringe, e su quali risorse cognitive, spesso immateriali – e troppo spesso marginalizzate – stiamo lasciando fuori dalla porta.

Il tema è quello della neurodivergenza: della capacità di alcune menti, che elaborano le informazioni in modo diverso dalla norma statistica, di vedere quello che il resto del team non vede, e di saper leggere, prima degli altri, i pattern che

---

<sup>1</sup> DeMaria, F., & Jacobs, E. (2025, 30 aprile). Crisis pattern recognition: Anticipating reputation threats across growth stages. O'Dwyer's PR News. <https://www.odwyerpr.com/story/public/22927>

---

anticipano una crisi reputazionale. Un vantaggio competitivo che il nostro settore, forse più di ogni altro, non può permettersi di ignorare.

## **1. Il pattern recognition al cuore del reputation management**

Che la gestione della reputazione sia diventata una disciplina sempre più tecnica e *data-driven* lo sappiamo. Il monitoraggio dei *social*, l'analisi del *sentiment*, i modelli di *crisis mapping* sono strumenti ormai consolidati nella cassetta degli attrezzi di chi fa il nostro mestiere. Eppure, al centro di tutto c'è ancora – e ci sarà sempre – una competenza profondamente *umana*: la capacità di riconoscere pattern, di connettere segnali apparentemente distanti, di percepire dove una narrazione sta virando ancor prima che la svolta diventi visibile a tutti. Non a caso nel corso di gestione della reputazione aziendale, insegniamo l'importanza dell'utilizzo del pensiero laterale, di allenare la mente al *think out of the box*.

DeMaria e Jacobs la definiscono "*crisis pattern recognition*"<sup>2</sup> e la descrivono come la capacità di anticipare e mitigare le minacce reputazionali prima che si trasformino in crisi conclamate. Non si tratta di preveggenza, ma di un'abilità cognitiva allenabile e, aggiungo io, distribuita in modo tutt'altro che uniforme tra le persone. Alcuni professionisti colgono il primo cedimento di una struttura quando è ancora impercettibile al tatto, molto prima che appaia alla vista; altri, con la stessa formazione e lo stesso accesso ai dati, non la coglieranno finché il muro non sarà già crollato.

La differenza, spesso, sta nel tipo di elaborazione cognitiva che ciascuno porta con sé. E questo ci porta al cuore del ragionamento che voglio proporre in questo articolo.

## **2. Il pensiero neurodivergente: non un limite, ma una risorsa**

Tra il 15 e il 20% della popolazione mondiale presenta qualche forma di neurodiversità<sup>3</sup> — un termine ombrello che raccoglie varianti neurologiche quali l'ADHD (*Attention Deficit Hyperactivity Disorder*), la dislessia, lo spettro autistico

---

<sup>2</sup> Ibid.

<sup>3</sup> Il termine *neurodiversità* — qui usato in senso descrittivo, in linea con la letteratura scientifica di riferimento — nasce all'interno di un paradigma critico più ampio, sviluppato dalle comunità di persone che non si riconoscono nella norma cognitiva dominante. Come ha documentato Robert Chapman in *Empire of Normality: Neurodiversity and Capitalism* (Pluto Press, 2023), quel paradigma mette in discussione l'idea stessa di "normalità" neurologica e i sistemi sociali ed economici che su quella norma si fondano. Inquadrare la neurodivergenza come "vantaggio competitivo" — per quanto pragmaticamente utile — è una posizione che la letteratura critica definisce *neoliberal neurodiversity: strumentalmente inclusiva*, ma non strutturalmente trasformativa. Per questo motivo, in questo articolo scelgo di usare il termine neurodivergente: più descrittivo, meno esposto a strumentalizzazioni, e più onesto rispetto al dibattito che lo ha generato.

(ASD), la disprassia e altre differenze nel processamento cognitivo.<sup>4</sup> Per decenni, anche in contesti professionali sofisticati come quello delle relazioni pubbliche, questa popolazione è stata letta principalmente attraverso la lente del deficit: cosa non riescono a fare, dove faticano, come adattarsi a un ambiente costruito su misura per il funzionamento neurologico dominante.

Oggi, grazie a sensibilità sempre più raffinate e a una lettura dei fenomeni di maggiore complessità sappiamo che questo modo di vedere le cose non è solo incompleto, ma profondamente errato.

Una revisione sistematica della letteratura pubblicata su *Sage Journals*<sup>5</sup> nel 2025 ha documentato in modo articolato i punti di forza portati dai professionisti neurodivergenti nei contesti organizzativi, sottolineando in particolare le capacità di riconoscimento di pattern e di *problem-solving* innovativo come competenze distintive, preziose soprattutto in ambienti complessi. Non si tratta di romanticizzare la neurodivergenza, né di ignorarne le sfide reali: si tratta di riconoscere che alcune caratteristiche cognitive, proprio perché elaborate diversamente, producono vantaggi competitivi specifici che un team composto esclusivamente da persone con profili cognitivi allineati alla "norma".

Austin e Pisano, in un contributo diventato un punto di riferimento nella letteratura manageriale<sup>6</sup>, notano che molte persone con condizioni neurologiche come l'ASD o la dislessia "*hanno capacità straordinarie, incluse quelle nel riconoscimento di pattern, nella memoria e nella matematica*" e che le aziende che hanno adattato i propri processi per includerle hanno registrato incrementi di produttività, qualità del lavoro e capacità di innovazione. Deloitte Insights ha quantificato questo vantaggio<sup>7</sup>: i team che includono professionisti neurodivergenti in ruoli adeguati possono essere fino al 30% più produttivi rispetto ai team omogenei.

### **3. Come funziona: il cervello che "vede prima"**

Detto questo, è utile capire il meccanismo sottostante. Cos'è, esattamente, la *enhanced pattern recognition*? E perché si manifesta con maggiore frequenza e intensità nelle persone neurodivergenti?

La risposta parte dalla neurologia. Il cervello ADHD, ad esempio, presenta connessioni sinaptiche più sviluppate nelle aree deputate all'*imagery* visiva, il che rende queste persone "pensatrici visive" con un'augmentata capacità di riconoscere

---

<sup>4</sup> Doyle, N. (2020). Neurodiversity at work: A biopsychosocial model and the impact on working adults. *British Medical Bulletin*, 135(1), 108–125.

<sup>5</sup> Vargas-Salas, O. et al. (2025). Neurodivergence and the workplace: A systematic review of the literature. *Journal of Communication Inquiry*. <https://doi.org/10.1177/10522263251337564>

<sup>6</sup> Austin, R. D., & Pisano, G. P. (2017). Neurodiversity as a competitive advantage. *Harvard Business Review*, 95(3), 96–103.

<sup>7</sup> Deloitte Insights. (2022). Neurodiversity in the workplace. Deloitte.

pattern, come spiega il dottor Tony Lloyd<sup>8</sup>, CEO dell'ADHD Foundation. La stessa caratteristica che può rendere difficile sostenere l'attenzione durante una riunione monotona, in un contesto di analisi di segnali deboli diventa un vantaggio straordinario: la mente ADHD scansiona l'ambiente in modo più ampio, coglie connessioni inattese, compie salti intuitivi tra dati che sembrano non parlarsi.

Per le persone con dislessia, il meccanismo è diverso ma produce risultati analoghi. Il processamento visivo-spaziale e olistico tipico della mente dislessica<sup>9</sup> (la capacità di vedere la struttura prima dei dettagli, di cogliere il "quadro generale" prima ancora di aver analizzato i singoli elementi) è esattamente il tipo di cognizione che serve quando si tratta di leggere l'evoluzione di un ecosistema narrativo complesso, come quello che circonda un brand sotto pressione.

Per le persone nello spettro autistico, il modello di *Enhanced Perceptual Functioning* proposto da Mottron et al.<sup>10</sup> suggerisce che il cervello autistico alloca più risorse ai processi percettivi di basso livello, aumentando la capacità di rilevare pattern sottili che la cognizione neurotipica tende invece a filtrare come "rumore di fondo". In un contesto come il monitoraggio reputazionale, dove il confine tra segnale debole e rumore è esattamente il terreno su cui si gioca la differenza tra anticipare o subire una crisi, questa caratteristica è un asset di primo ordine.

Un ulteriore elemento emerge dagli studi sull'ADHD e la creatività: Hoogman et al.<sup>11</sup> in una revisione sistematica di 31 studi comportamentali, documentano che le persone con elevati tratti ADHD tendono a mostrare una maggiore capacità di pensiero divergente — ovvero la generazione di idee originali a partire da un singolo stimolo. Il meccanismo sottostante è la stessa attenzione "porosa" che rende difficile ignorare gli stimoli irrilevanti: in un contesto di analisi reputazionale, quella porosità diventa la capacità di captare segnali periferici che una mente più focalizzata semplicemente filtra.

C'è un concetto che torna utile proprio qui, e che il professor Luca Poma aveva già esplorato in *Apri la tua mente*<sup>12</sup> (pubblicato nell'anno in cui ho mosso i primi passi in questo mestiere), ovvero quello di crisi come "*inaspettato aumento del grado di entropia in un dato sistema*". Una definizione che sposta il fuoco dalla drammaticità dell'evento alla sua natura strutturale: la crisi non come eccezione, ma come picco

---

<sup>8</sup> Lloyd, T. (2024, 20 giugno). Citato in: What is enhanced pattern recognition? And why does it affect those with ADHD and dyslexia? Happiful Magazine. <https://happiful.com>

<sup>9</sup> Eide, B. L., & Eide, F. F. (2011). *The dyslexic advantage: Unlocking the hidden potential of the dyslexic brain*. Hudson Street Press.

<sup>10</sup> Mottron, L., Dawson, M., Soulières, I., Hubert, B., & Burack, J. (2006). Enhanced perceptual functioning in autism: An update, and eight principles of autistic perception. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 36(1), 27–43.

<sup>11</sup> Hoogman, M., Stolte, M., Baas, M., & Kroesbergen, E. (2020). Creativity and ADHD: A review of behavioral studies, the effect of psychostimulants and neural underpinnings. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 119, 40–51. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2020.09.029>

<sup>12</sup> Poma, L. (2020). *Apri la tua mente*. Pensiero circolare e nuovi percorsi all'interno delle organizzazioni sociali complesse. Libreriauniversitaria.it Edizioni.

di disordine all'interno di un sistema che non ha saputo leggere i segnali deboli (sottili) del proprio squilibrio. In questa prospettiva, la capacità di orientarsi creativamente in un contesto frammentato e dominato dall'incertezza diviene una competenza sostanziale.

#### **4. La variabile di genere: connessioni diverse, risorse complementari**

Su questo sfondo già complesso si innesta un ulteriore livello di variazione e complessità che vale la pena affrontare con rigore e senza cedere alla tentazione delle semplificazioni: le differenze di genere nel funzionamento cerebrale, e le implicazioni per la composizione di team ad alta diversità cognitiva.

Il dibattito scientifico su questo tema è aperto e, in larga misura, ancora controverso. Eliot e colleghi<sup>13</sup> hanno mostrato che la maggior parte delle differenze cerebrali legate al sesso biologico sono minime e scarsamente replicabili negli studi di neuroimaging. Una parte crescente della comunità neuroscientifica va oltre: le differenze osservabili nel funzionamento cerebrale tra uomini e donne non sarebbero tanto il prodotto di una biologia distinta, quanto il risultato della socializzazione, ovvero delle esperienze radicalmente diverse che uomini e donne vivono nel mondo, e che nel tempo modificano connessioni sinaptiche, strutture e funzionamento cerebrale. È il concetto di neuroplasticità applicato al genere: il cervello non è fisso, è plasmato dall'esperienza. Rippon<sup>14</sup> ha definito questo processo "entanglement", l'intreccio indissolubile tra biologia e contesto sociale nella formazione di un cervello "genderizzato".

Tuttavia, uno studio pubblicato nel 2024 sulle *Proceedings of the National Academy of Sciences* ha sollevato nuovi interrogativi rilevanti: Ryali e colleghi della Stanford University, utilizzando un modello di *deep learning* applicato a dati fMRI di circa 1.500 giovani adulti, hanno sviluppato un algoritmo capace di distinguere cervelli femminili e maschili con un'accuratezza superiore al 90%, identificando differenze significative e replicabili nell'organizzazione funzionale del cervello.<sup>15</sup>

Le aree più discriminanti includevano la *default mode network* (un sistema cerebrale coinvolto nell'elaborazione autoriflessiva e nella cognizione sociale) e le reti limbiche e striatali, associate all'apprendimento e alla risposta alle ricompense. Aspetto particolarmente significativo: i modelli predittivi costruiti sulle caratteristiche cerebrali maschili predicevano efficacemente la *performance* cognitiva negli uomini, ma non nelle donne; e viceversa. Le stesse capacità cognitive sembrano

---

<sup>13</sup> Eliot, L. (2024). Remembering the null hypothesis when searching for brain sex differences. *Biology of Sex Differences*, 15, 14. <https://doi.org/10.1186/s13293-024-00585-4>

<sup>14</sup> Rippon, G. (2024). Mechanisms of entanglement: how a gendered world makes a gendered brain. *Biology of Sex Differences*, 19(6), 931–951. <https://doi.org/10.1186/s13293-026-00872-2>

<sup>15</sup> Ryali, S., Zhang, Y., de los Angeles, C., Supekar, K., & Menon, V. (2024). Deep learning models reveal replicable, generalizable, and behaviorally relevant sex differences in human functional brain organization. *PNAS*, 121(9), e2310012121.

quindi supportate da architetture di connettività cerebrali diverse a seconda del sesso biologico.

Cosa significano questi dati per chi costruisce team di comunicazione strategica? Poco, se restiamo sul piano della biologia; ma è lecito – con la cautela che ogni traduzione dal dato neuroscientifico al comportamento organizzativo richiede – avanzare alcune ipotesi funzionali. Una maggiore attivazione della *default mode network* nei cervelli femminili potrebbe essere associata a una più sviluppata cognizione sociale: la capacità di leggere contesti relazionali complessi, percepire tensioni interpersonali latenti e anticipare risposte emotive da parte degli *stakeholder*. Nei contesti di *reputation & crisis management*, dove la capacità di "leggere la stanza" (sia reale che digitale) è essenziale, questo tipo di intelligenza può rappresentare un vantaggio concreto.

I cervelli maschili, d'altro canto, tendono a mostrare un processamento più localizzato e specializzato, potenzialmente associato a un'analisi più lineare e sequenziale dei flussi informativi, preziosa – ad esempio – nella fase di valutazione sistematica del rischio e nella costruzione di mappe causali della crisi.

La conclusione non è che un approccio sia più efficace rispetto all'altro, bensì che un team davvero plurale – per genere, età, provenienza culturale, orientamento, condizione fisica e struttura cognitiva – costruisce un sistema di lettura del rischio reputazionale che nessun profilo omogeneo, per quanto brillante, potrebbe replicare da solo.

Tuttavia, framework internazionali sulla diversità, dal modello di Loden e Rosener fino all'Agenda ONU 2030, hanno codificato da decenni le dimensioni su cui misurare l'inclusione: genere, età, etnia, orientamento sessuale, disabilità. La neurodivergenza, quando compare, vi è stata a lungo assorbita dentro la categoria della disabilità – una collocazione che ne tradisce la natura, riducendo una variazione cognitiva a un "deficit da accomodare"; solo nei framework più recenti ha cominciato a emergere come dimensione autonoma e di potenziale valore. Che questa distinzione meriti attenzione critica – nella ricerca, nella formazione e nella pratica professionale – è la convinzione da cui questo contributo prende le mosse.

## **5. Team eterogenei: il vantaggio competitivo che non stiamo valorizzando**

Scott E. Page, professore di sistemi complessi, scienze sociali ed economia all'Università del Michigan, nel suo lavoro fondamentale sulla diversità nei sistemi complessi ha dimostrato con formalizzazioni rigorose ciò che molte professioniste intuiscono ma faticano a quantificare: i team cognitivamente diversi producono decisioni di qualità superiore rispetto ai team omogenei, anche quando i singoli



componenti di questi ultimi sono individualmente più abili.<sup>16</sup> Il motivo è che la diversità di prospettiva introduce differenze negli approcci euristici, nei punti ciechi, nei modelli mentali, e questo riduce il rischio di errori sistematici.

Gli errori sistematici di interpretazione di cui parla Page hanno un corrispettivo ben documentato nella psicologia sociale: *il groupthink*. Il termine fu coniato dallo psicologo Irving Janis<sup>17</sup> per indicare quella modalità di pensiero collettivo in cui la pressione alla coesione del gruppo prevale sulla valutazione critica delle alternative. In un team omogeneo per formazione, stile cognitivo e background culturale, il *groupthink* è strutturalmente favorito: le persone tendono a sopprimere il dissenso per segnalare appartenenza al gruppo, e chi percepisce una criticità spesso non la solleva, assumendo che se fosse davvero importante qualcun altro l'avrebbe già detta. La presenza di professionisti neurodivergenti riduce questo rischio in modo specifico: una cognizione sociale differente, che per struttura elabora le norme di conformità in modo meno automatico, rende più naturale sollevare la lettura alternativa, nominare l'anomalia, resistere al consenso prematuro.

E nel *crisis management*, gli errori sistematici di interpretazione sono esattamente il problema: quando un team di professionisti con formazione, background culturale e stile cognitivo simili analizza una situazione, tende a costruire lo stesso frame narrativo, a seguire gli stessi percorsi interpretativi, a condividere gli stessi punti ciechi. Un membro neurodivergente (con una mente che per costituzione elabora l'informazione in modo non lineare, che coglie pattern dove gli altri vedono rumore, e che connette segnali distanti in modo inatteso) può rappresentare il fattore che rompe questa omogeneità e introduce la lettura alternativa che rende efficace la strategia.

Eppure, nel nostro settore, questa risorsa è strutturalmente sottoutilizzata, perché processi selettivi privilegiano profili con forti competenze relazionali visibili, comunicazione lineare, capacità di presentazione, tutte caratteristiche che i colloqui classici favoriscono e che, forse non casualmente, sono spesso in tensione con le modalità espressive di molti professionisti neurodivergenti, tanto che una ricerca della Westminster AchieveAbility Commission ha rilevato che il 52% delle persone neurodivergenti ha riferito di aver subito discriminazione in un processo selettivo.<sup>18</sup> Non perché non fossero competenti, ma perché il colloquio è disegnato per rilevare la conformità neurotipica, e non il talento.

---

<sup>16</sup> Page, S. E. (2007). *The difference: How the power of diversity creates better groups, firms, schools, and societies*. Princeton University Press.

<sup>17</sup> Janis, I. L. (1972). *Victims of groupthink: A psychological study of foreign-policy decisions and fiascoes*. Houghton Mifflin.

<sup>18</sup> Westminster AchieveAbility Commission. (2018). *Neurodiverse voices: Opening doors to employment*. AchieveAbility. <https://www.achieveability.org.uk/files/1516612947/wac-neurodiverse-voices-opening-doors-to-employment-report-2018-interactive.pdf>

## **6. Conclusione: un invito per tutte**

Chi si occupa di reputazione, lo sappiamo, gestisce – anche – la percezione. E la percezione è fatta di segnali, pattern, narrazioni che si formano in modo silenzioso prima di diventare visibili. In questo lavoro, la capacità di vedere prima, di intercettare il segnale debole, di leggere l'anomalia nel pattern di sentiment, di cogliere la tensione latente in uno stakeholder, è la competenza più preziosa che possiamo portare a un nostro assistito in difficoltà.

Quella competenza non ha un'unica forma neurologica: può manifestarsi nell'analisi iper-focalizzata di un professionista nello spettro autistico; nei salti intuitivi di una mente ADHD, nella visione olistica e strutturale di chi ha dislessia; nell'integrazione di segnali contestuali propria di un team di genere misto con forte diversità cognitiva; nell'esperienza stratificata di chi porta con sé anni e seniority; nella capacità di leggere contesti culturali multipli di chi viene da altrove; nella sensibilità percettiva di chi ha imparato a compensare una disabilità fisica sviluppando altre modalità di lettura del mondo.

L'invito, quindi, non è soltanto etico, bensì **strategico**. Costruire team rappresentativi della diversità cognitiva non è un atto di generosità verso chi è diverso dalla norma: è un atto di intelligenza verso il nostro lavoro.

Perché la prossima crisi, quella che ancora non vediamo, è probabilmente già visibile a qualcuno che non abbiamo ancora invitato alla riunione. **Forse, è il momento di aprire la porta.**

---

**Postilla dell'autrice.** Il processo di scrittura di questo contributo non è stato delegato all'intelligenza artificiale generativa, che pure è stata utilizzata come supporto nella redazione dell'articolo, in particolare per la ricerca delle fonti. Nell'intento di ribadire un principio che considero parte integrante della formazione contemporanea — soprattutto per le studentesse e gli studenti che si preparano a entrare in una professione in cui gli strumenti cambiano con rapidità — ci tengo a sottolineare che l'intelligenza artificiale, quando è compresa e utilizzata con consapevolezza, può diventare un acceleratore di analisi e un'estensione della capacità di sintesi, non in sostituzione della capacità di valutazione e giudizio umani, ma al fine di accompagnarli al meglio, senza mai abdicare alla propria autonomia critica e di pensiero.

---



## Bibliografia

- Austin, R. D., & Pisano, G. P. (2017). Neurodiversity as a competitive advantage. *Harvard Business Review*, 95(3), 96–103.
- Chapman, R. (2023). *Empire of Normality: Neurodiversity and Capitalism*. Pluto Press.
- Deloitte Insights. (2022). Neurodiversity in the workplace. Deloitte. <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/neurodiversity-in-the-workplace.html>
- DeMaria, F., & Jacobs, E. (2025, 30 aprile). Crisis pattern recognition: Anticipating reputation threats across growth stages. O'Dwyer's PR News. <https://www.odwyerpr.com/story/public/22927/2025-04-30/crisis-pattern-recognition-anticipating-reputation-threats-across-growth-stages.html>
- Doyle, N. (2020). Neurodiversity at work: A biopsychosocial model and the impact on working adults. *British Medical Bulletin*, 135(1), 108–125. <https://doi.org/10.1093/bmb/ldaa021>
- Eide, B. L., & Eide, F. F. (2011). *The dyslexic advantage: Unlocking the hidden potential of the dyslexic brain*. Hudson Street Press.
- Eliot, L. (2024). Remembering the null hypothesis when searching for brain sex differences. *Biology of Sex Differences*, 15, 14. <https://doi.org/10.1186/s13293-024-00585-4>
- Hoogman, M., Stolte, M., Baas, M., & Kroesbergen, E. (2020). Creativity and ADHD: A review of behavioral studies, the effect of psychostimulants and neural underpinnings. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 119, 40–51. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2020.09.029>
- Janis, I. L. (1972). *Victims of groupthink: A psychological study of foreign-policy decisions and fiascoes*. Houghton Mifflin.
- Lloyd, T. (2024, 20 giugno). Citato in: What is enhanced pattern recognition? And why does it affect those with ADHD and dyslexia? Happiful Magazine. <https://happiful.com/what-is-enhanced-pattern-recognition-and-why-does-it-affect-those-with-adhd-and-dyslexia>
- Mottron, L., Dawson, M., Soulières, I., Hubert, B., & Burack, J. (2006). Enhanced perceptual functioning in autism: An update, and eight principles of autistic perception. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 36(1), 27–43. <https://doi.org/10.1007/s10803-005-0061-2>
- Page, S. E. (2007). *The difference: How the power of diversity creates better groups, firms, schools, and societies*. Princeton University Press.
- Poma, L. (2020). *Apri la tua mente. Pensiero circolare e nuovi percorsi all'interno delle organizzazioni sociali complesse*. Libreriauniversitaria.it Edizioni.
- Rippon, G. (2024). Mechanisms of entanglement: how a gendered world makes a gendered brain. *Biology of Sex Differences*, 19(6), 931–951. <https://doi.org/10.1186/s13293-026-00872-2>
- Ryali, S., Zhang, Y., de los Angeles, C., Supekar, K., & Menon, V. (2024). Deep learning models reveal replicable, generalizable, and behaviorally relevant sex differences in

human functional brain organization. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 121(9), e2310012121. <https://doi.org/10.1073/pnas.2310012121>

- Vargas-Salas, O., Alcazar-Gonzales, J. C., Fernández-Fernández, F. A., Molina-Rodríguez, F. N., Paredes-Velazco, R., & Carcausto-Zea, M. L. (2025). Neurodivergence and the workplace: A systematic review of the literature. *Journal of Communication Inquiry*. <https://doi.org/10.1177/10522263251337564>
- Westminster AchieveAbility Commission. (2018). *Neurodiverse voices: Opening doors to employment*. AchieveAbility. [https://www.achieveability.org.uk/files/1516612947/wac-neurodiverse-voices-opening-doors-to-employment-report\\_2018\\_interactive.pdf](https://www.achieveability.org.uk/files/1516612947/wac-neurodiverse-voices-opening-doors-to-employment-report_2018_interactive.pdf)