

Contents

[8.4] Trasferenza verso Figure di Autorità	1
------------------------------------------------------	---

[8.4] Trasferenza verso Figure di Autorità

1. Definizione Operativa: Il reindirizzamento inconscio di sentimenti e desideri da una figura di autorità passata (es. un genitore, un vecchio capo) verso un leader di sicurezza attuale o uno strumento, portando a una conformità irrazionale o a una ribellione contro i loro ordini.

2. Metrica Principale & Algoritmo:

- **Metrica:** Indice di Deviazione dalle Direttive di Autorità (ADDI). Formula: $ADDI = (\text{Conteggio_Deviazioni} + \text{Peso_Severità}) / \text{Conteggio_Direttive}$.

- **Pseudocodice:**

```
def calculate_addi(analyst_id, team_lead_id, start_date, end_date):  
    # 1. Interroga le direttive della figura di autorità (es. compiti, politiche dal team)  
    directives = query_directives(team_lead_id, analyst_id, start_date, end_date)  
  
    # 2. Interroga le azioni dell'analista per le deviazioni (es. ignorare la politica, in)  
    deviations = 0  
    severity_weight = 0  
    for directive in directives:  
        if not was_directive_followed(directive, analyst_id):  
            deviations += 1  
            severity_weight += directive.severity # es. severità su una scala da 1 a 5  
  
    # 3. Calcola l'indice  
    addi = (deviations + severity_weight) / len(directives) if directives else 0  
    return addi
```

- **Soglia di Allerta:** $ADDI > 0.5$ (Deviazioni significative e/o gravi dalle direttive di autorità).

3. Fonti Dati Digitali (Input dell'Algoritmo):

- **Sistema di Ticketing:** API Jira/ServiceNow per i compiti assegnati da un lead a un analista (campi assignee, reporter, created, status, priority).
- **SIEM/SOAR:** Log di override di policy o azioni manuali che contraddicono le politiche o le procedure comunicate di recente dalla leadership.
- **Piattaforme di Comunicazione:** API Microsoft Teams/Slack per rilevare discussioni controverse o emotivamente cariche nei canali tra l'analista e la figura di autorità.

4. Protocollo di Audit Umano-Umano: Un revisore indipendente conduce interviste separate con l'analista e il team lead. Chiedi all'analista: "Come decidi quando seguire una procedura esattamente e quando adattarla? Puoi raccontarmi della tua relazione di lavoro con [Nome del Team Lead]?" Chiedi al lead: "Come risponde [Nome dell'Analista] alle tue linee guida e direttive?"

5. Azioni di Mitigazione Consigliate:

- **Mitigazione Tecnica/Digitale:** Implementare l'esecuzione tecnica per le politiche di sicurezza critiche (es. controlli di accesso obbligatori) per ridurre l'opportunità di deviazione

basata sulla risposta emotiva.

- **Mitigazione Umana/Organizzativa:** Fornire formazione sulla leadership conscia per i manager di sicurezza sulla gestione della dinamica di team. Offrire coaching o mentoring per gli analisti che mostrano deviazione elevata.
- **Mitigazione del Processo:** Formalizzare e documentare il processo per contestare e migliorare le procedure di sicurezza, creando un canale sicuro per il feedback che non sia percepito come ribellione.