

Contents

[6.1] Punti ciechi di sicurezza del pensiero di gruppo 1

[6.1] Punti ciechi di sicurezza del pensiero di gruppo

1. Definizione Operativa: Una modalità di pensiero in un gruppo coeso dove il desiderio di armonia o conformità risulta in un risultato decisionale irrazionale o disfunzionale, sopprimendo opinioni dissidenti e valutazione critica di strategie di sicurezza alternative.

2. Metrica Principale & Algoritmo:

- **Metrica:** Rapporto di Soppressione del Disenso (DSR). Formula: $DSR = (\text{Numero di riunioni in cui non sono state sollevate opinioni alternative}) / (\text{Numero totale di riunioni sulla strategia di sicurezza})$.

- **Pseudocodice:**

```
def calculate_dsr(meeting_transcripts, start_date, end_date):
    """
    meeting_transcripts: da strumenti di registrazione/trascrizione di riunioni
    """
    # 1. Ottenere tutte le riunioni relative alla strategia di sicurezza nel periodo
    security_meetings = get_meetings_by_topic(meeting_transcripts, ['security', 'risk', 'a'])

    meetings_without_dissent = 0
    for meeting in security_meetings:
        # 2. Eseguire analisi NLP sul transcript
        # - Verificare l'uniformità dell'accordo (bassa diversità semantica su punti chiave)
        # - Verificare frasi che chiudono la discussione ("avanziamo", "è un'idea scioccante")
        # - Verificare se la soluzione proposta inizialmente è accettata senza contestazioni
        if not contains_alternative_viewpoints(meeting.transcript):
            meetings_without_dissent += 1

    # 3. Calcolare DSR
    total_meetings = len(security_meetings)
    DSR = meetings_without_dissent / total_meetings if total_meetings > 0 else 0
    return DSR
```

- **Soglia di Allarme:** $DSR > 0.6$ (Oltre il 60% delle riunioni sulla strategia mostrano segni di dissenso soppresso)

3. Fonti Dati Digitali (Input Algoritmo):

- **Strumenti di Trascrizione di Riunioni** (ad es. Microsoft Teams Transcripts, Otter.ai): Testo grezzo di riunioni etichettate come relative alla sicurezza.
- **Librerie NLP:** Per analisi semantica, keyword spotting e rilevamento del sentimento per identificare modelli di accordo e soppressione.

4. Protocollo di Audit Umano-a-Umano:

Un facilitatore esterno conduce sondaggi anonimi dopo riunioni chiave: “Sei stato in grado di esprimere opinioni diverse dalla maggioranza?” “Ti sei

sentito pressato a concordare con il gruppo?” In alternativa, designa un “avvocato del diavolo” in ogni riunione e fagli riferire sulla ricettività del gruppo alle opinioni contrastanti.

5. Azioni di Mitigazione Consigliate:

- **Mitigazione Tecnica/Digitale:** Utilizzare sondaggi anonimi o strumenti di generazione di idee all'inizio delle riunioni per raccogliere opinioni iniziali sulle soluzioni prima che la discussione di gruppo possa creare pressione per conformarsi.
- **Mitigazione Umana/Organizzativa:** La leadership deve esplicitamente premiare il dissenso costruttivo e modellare questo comportamento. Addestrare i responsabili del team su tecniche per sollecitare attivamente opinioni alternative (“Sentiamo da qualcuno che non ha ancora parlato” o “Quali sono due difetti potenziali in questo piano?”).
- **Mitigazione del Processo:** Integrare un passo formale di “pre-mortem” nel processo di revisione degli incidenti e strategia, dove il team assume un futuro fallimento e lavora all'indietro per identificare i motivi di quel fallimento, incoraggiando intrinsecamente il pensiero critico.