

# Contents

[8.5] Punti Ciechi della Controtrasferenza . . . . .	1
--	---

## [8.5] Punti Ciechi della Controtrasferenza

**1. Definizione Operativa:** La reazione inconscia di un leader di sicurezza o un analista alla trasferenza di altri, portando a una presa di decisioni parziale. Ad esempio, un team lead potrebbe sviluppare un favoritismo indebito o un'ostilità verso un analista basato sui sentimenti trasferiti dell'analista.

### 2. Metrica Principale & Algoritmo:

- **Metrica:** Punteggio di Incoerenza Decisionale (DIS). Formula:  $DIS = StdDev(Esiti\_Decisione\_Analista)$  comparato alla Baseline.
- **Pseudocodice:**

```
def calculate_dis(team_lead_id, analyst_id, start_date, end_date):  
    # 1. Interroga le decisioni prese dal team lead che coinvolgono l'analista specifico  
    # (es. approvazione/rifiuto di tempo libero, assegnazione di compiti ad alto valore, v  
    decisions_for_analyst = query_lead_decisions(team_lead_id, analyst_id, start_date, end_date)  
    outcomes_analyst = [d.score for d in decisions_for_analyst] # Normalizza i risultati  
  
    # 2. Interroga lo stesso tipo di decisioni per altri analisti (la baseline)  
    all_decisions = query_lead_decisions(team_lead_id, None, start_date, end_date)  
    outcomes_baseline = [d.score for d in all_decisions if d.analyst_id != analyst_id]  
  
    # 3. Calcola la deviazione standard dei risultati per l'analista soggetto rispetto al  
    if len(outcomes_analyst) > 1 and len(outcomes_baseline) > 1:  
        dis = abs(np.std(outcomes_analyst) - np.std(outcomes_baseline))  
    else:  
        dis = 0  
    return dis
```

- **Soglia di Allerta:**  $DIS > X$  (Dove X è una deviazione statisticamente significativa dal comportamento della baseline del team lead, es. 2 deviazioni standard).

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

- **Sistema HRIS/Ticketing:** Accesso API ai dati sull'assegnazione dei compiti (priorità, valore), tempi di approvazione/rifiuto di vacanza, punteggi di revisione delle prestazioni (campi decider, subject, decision, timestamp).
- **Repository di Codice:** Tassi di approvazione/rifiuto di pull request e commenti per un membro del team specifico rispetto ad altri.

**4. Protocollo di Audit Umano-Umano:** Ciò richiede un processo di revisione a 360 gradi gestito da HR. Il feedback viene raccolto in modo anonimo dai pari del team lead, superiori e diretti (incluso l'analista in questione) sulla loro equità e obiettività percepite.

### 5. Azioni di Mitigazione Consigliate:

- **Mitigazione Tecnica/Digitale:** Implementare il mascheramento nei processi di revisione dove possibile (es. revisioni del codice anonimizzate).
- **Mitigazione Umana/Organizzativa:** Mantenere una formazione di gestione regolare per i leader di sicurezza sull'identificazione e la gestione dei pregiudizi personali. Incoraggiare l'auto-riflessione e la supervisione per i leader.
- **Mitigazione del Processo:** Stabilire un processo di revisione chiaro e multi-persona per le decisioni critiche sulle persone (promozioni, licenziamenti, assegnazioni di compiti principali) per contrastare il bias individuale.