

ThinkPhone for People

Executive part, updated on 2nd December 2023

© 2023, Roberto A. Foglietta <roberto.foglietta@gmail.com>
All right reserved, therefore the redistribution is limited.

PREMESSA

Il titolo di questo documento è provvisorio e assai specifico ma ritengo che sia sempre meglio focalizzarsi su obiettivi concreti, tutto il resto poi ne consegue.

Prima di puntare ad un obiettivo specifico – che può interessare o meno – vale la pena di fare una panoramica in modo che poi diventi chiaro che il “*mettere piede sulla Luna*” pur essendo l’obiettivo specifico (*mission*) – che paradossalmente potrebbe essere anche mancato nonostante l’impegno profuso – il valore che si va a creare risiede nelle ricadute tecnologiche, educative, professionali, etc.

Il valore è nel processo necessario a raggiungere l’obiettivo specifico non nel risultato.

Se il risultato fosse indispensabile ovvero posto in cima alle nostre priorità, allora questa proposta non sarebbe compatibile con il mondo del volontariato come principalmente sono le associazioni FOSS e altre entità come ad esempio i GNU e Linux User Group.

PANORAMICA

Questa sezione, in prima stesura, era molto lunga e alla fine ho deciso di riassumerla molto sinteticamente piuttosto che rimuoverla completamente.

- Il confronto dialettico fra il movimento del software libre e quello dell’open-source è tanto antico quanto l’origine degli stessi.
- Dopo oltre due decenni ritengo che l’approccio pragmatico abbia ampiamente dimostrato i suoi benefici e per capirlo basta confrontare quello che erano i primi Linux Day con l’ultima SFSCON a Bolzano.
- Personalmente trovo meraviglioso che il FOSS sia riuscito a conquistare un’altra generazione di persone superando il paradigma “*FOSS è roba per nerd*”.

Riguardo, soprattutto, all’ultimo punto vale la pena aggiungere:

- A dimostrazione che la visione di Stallman ha saputo evolversi ed espandersi molto oltre quello che era il ristretto e iniziale gruppo sociale di riferimento.

Per due decenni ci siamo confrontati con le novità introdotte da questa rivoluzione:

- organizzazione e gerarchia VS bazaar e collaborazione
- il dualismo intrinseco fra copyright e copyleft
- il dilemma free != gratis e viceversa

Queste questioni ci accompagneranno ancora per molto tempo e probabilmente per sempre in quanto intrinseche e penso che non sia nemmeno auspicabile che una visione si affermi totalmente sull’altra.

Prendere atto del percorso che abbiamo compiuto è importante perché definisce chi siamo e come ci proiettiamo verso il futuro.

LA SFIDA CHE CI ATTENDE

Ritengo che la sfida del futuro si proietti su come introdurre modelli organizzativi utili, necessari e forse anche indispensabili per continuare a crescere come movimento e su come gestire l'aumento della complessità senza rinnegare la nostra identità piuttosto sfruttare il nostro essere alternativi come un fattore .

- Il pragmatismo come forma di diplomazia per negoziare con la realtà ulteriori margini di libertà invece di subirla o peggio scontrarsi intuibilmente con essa.
- L'integrazione, non l'invezione, come l'elemento fondamentale per fare innovazione ovvero portare una novità nel mondo in maniera che essa si diffonda con successo.
- La preparazione è fondamentale ma senza un grammo di buona pratica quotidiana, (*home faber*) essa rimane solo teoria priva del valore aggiunto dall'esperienza.

Quale che sia il risultato alla base dell'azione che vogliamo intraprendere, se partiamo da un esempio concreto (proof-of-concept, case study) abbiamo imparato qualcosa di nuovo e negoziamo da una posizione d'importante vantaggio rispetto ad affrontare la medesima sfida solo con la dialettica e la teoria, o la politica per coloro preferiscono questo termine.

Eric Raymond in "*La cattedrale e il Bazaar*" non ci ha solo donato un manifesto ma anche un manuale operativo. Nel tempo gli strumenti di collaborazione distribuita sono andati a diventare un tassello determinante sia per il movimento FOSS sia per le aziende private, al punto che alcune di esse hanno sviluppato delle soluzioni proprietarie per la collaborazione.

Partiamo avvantaggiati anche in questo campo ma quando ci confrontiamo con il resto del mondo non possiamo pretendere che siano gli altri ad adattarsi a noi ed ad accettare il nostro modo di lavorare. Ma se rinunciassimo alla nostra identità per addattarci a loro, perderemmo il nostro vantaggio.

Diventa quindi preminente dotarsi di un'organizzazione trasparente verso l'interno e verso l'esterno che sia chiaramente riconoscibile. Su questo tema si possono buttare giù tanti termini in voga fra i quadri e manager ma noi andiamo al sodo.

La gestione di volontari, non è una novità (Croce Rossa, Caritas, Medici o Ingegneri Senza Frontiere, Plastic Free, etc.) quindi in questo ambito non ci sono sconvolgenti invezioni da fare ma integrazione.

I volontari possono impegnarsi solo per un tempo e una responsabilità limitata, per uno scopo preciso e in *best-effort*. Quindi alcuni rischi operativi sono inevitabili ma mitigabili:

- alto *turn-over* nei ruoli, compensato da trasparenza e condivisione dell'esperienza
- *best-effort* compensato da (*extreme programming*) due persone per ogni ruolo critico dove una persona fa e l'altra osserva, consiglia, impara, agevola e possono scambiarsi fra loro garantendo una maggiore resilienza (*business continuity*)
- la limitazione di responsabilità dei volontari, diversamente servono degli eroi, è garantita dalla trasparenza e partecipazione nell'esecuzione
- la gerarchia orizzontale (*bazaar*) incopantibile con relazioni collettive formali però necessarie può essere compensata da associazioni dotate di personalità giuridica che non danno ordini (*gerarchia*) ma forniscono linee guida (*best practice*)
- la lentezza decisionale che abbatte anche il morale si può mitigare suggerendo obiettivi chiari (*marketing*) e concreti (*consensus management*)
- gli obiettivi di di lungo periodo suddividendo la loro realizzazione in micro-attività specifiche (*project management + scrum approach*)
- la distanza dal mercato reale si può ridurre coinvolgendo (*B2B front-end*) aziende FOSS oriented o controllate da membri delle associazioni FOSS

È persino inutile che vi faccia notare come questo tipo di gestione rappresenti una favolosa opportunità di crescita personale e formazione professionale anche per persone che non sono esperti di tecnologia informatica.

AFFRONTARE LA SFIDA

Però così arriviamo al punto centrale di questa innovazione:

- il modello capitale umano (*Human Capital*, abbrev. HC) come alternativa a quello delle risorse umane (*Human Resources*, abbrev. HR)

Se le parole sono importanti allora è palese che le risorse si sfruttano mentre il capitale si valorizza. Senza sorpresa, quindi, tutto quanto presentato prima va esattamente in questa direzione. Dimostrare che si possono raggiungere risultati ambiziosi di lungo termine che richiedono competenze di alto livello e molto settoriali, domare la complessità mediante modelli organizzativi flessibili e scalabili, ma soprattutto adottando un approccio efficace:

- la semplicità è la forma più sofisticata di eleganza
- i problemi si risolvono già a livello di design
- la frammentazione tecnologica è il male
- creativi, non in guerra contro la realtà
- la diversità umana è un valore
- vendere è un'attività sociale
- pragmatici non eroi

Da questi principi, qui sopra sintetizzati si ricavano delle linee guida pratiche:

- si omologano le procedure (*best-practices*) e i protocolli (*standard*), non le persone (*diversity*) o le loro interazioni perché il buonismo (politically correct) va bene ma fino ad un certo punto, oltre diventa una dittatura (*freedom vs tolerance*).
- Si favorisce la creatività (*brain storming*, *lateral thinking*) ma poi si riporta tutto a qualcosa di concreto e gestibile (*funneling*, *pragmatism*) perché in astratto tutto è un'opinione, tutte le opinioni sembrano uguali e si può dire tutto e il suo contrario.
- Si promulga il principio di cercare confutazioni (*constructive critics*) di un'affermazione mediante esempi pratici (*science*) piuttosto che cercare conferme (confirmation bias, survival bias, etc.).
- Si insegna a gestire i casi particolari (corner cases) mediante la gestione delle eccezioni (exceptions management) non necessariamente attraverso una generalizzazione universale (universal truth) al fine di limitare la complessità (simplicity) e favorire la modularità (flexibility).
- Si sfrutta il principio di Pareto (20:80) per spronare le persone a concentrarsi su quel 20% che porta all'80% dei risultati e poi, ricorsivamente, sul 20% del restante piuttosto che cominciare le cose che paiono facili (weakest-resistance path bias).

In particolare, c'è un tema delicato ma che va necessariamente sottolineato: fare marketing significa presentare una narrativa convincente e ogni narrativa necessariamente contiene un punto di vista arbitrario (bias) ma questo non squalifica il marketing perché facciamo marketing tutti quanti, tutti i giorni, quando salutiamo il vicino, quando facciamo la doccia per non puzzare sull'autobus, quando incartiamo i regali di Natale, etc.

- Fare marketing etico è possibile, significa costruire una narrativa che allinei i nostri legittimi interessi (goals) con quelli dei nostri potenziali clienti (targets).

Saranno i risultati ottenuti – e il nostro apprezzamento per i risultati – a motivare le persone ad adottare e a diffondere queste linee guide e a continuare a metterle in pratica.

RIFERIMENTI PRECEDENTI

Questi due documenti in PDF pubblicati precedentemente su GitHub

- <https://t.ly/KvEiF> – My Scrum in a nutshell
- <https://t.ly/86rof> – P²C² Management Style

rappresentano riferimenti di sintesi alla stesura di questo documento

LIMITAZIONE ALLA DIFFUSIONE

La ridistribuzione di questo documento è proibita (*limited*) senza un'esplicita approvazione da parte dell'autore al fine di limitarne concretamente la diffusione.

© 2023, Roberto A. Foglietta <roberto.foglietta@gmail.com>
All right reserved, therefore the redistirbution is limited.

L'autore intende limitare la diffusione di questo documento ad una selezionata cerchia di persone che conosce personalmente al fine di approfondire e confrontarsi con diverse opinioni e punti di vista.

Le persone che hanno ricevuto copia di questo documento direttamente dall'autore non sono soggetto a nessun accordo di segretezza implicito o esplicito relativamente al contenuto e sono invitate a suggerire all'autore di condividerlo con altre persone della loro cerchia di conoscenze.

Nonostante questo l'autore non promette ne implicitamente ne esplicitamente che questo documento verrà pubblicato, ne che verrà pubblicato sotto una qualche licenza Creative Common o di tipo copyleft.

L'autore si riserva il diritto di includere o modificare questo documento in modo del tutto arbitrario e/o indipendente rispetto alle opinioni (*feedbacks*) che ha ricevuto e quello di modificare questo documento senza darne notizia alle persone che ne abbiano ricevuto una versione precedente.

In ogni caso, l'autore si impegna ad non inserire alcun testo scritto che abbia ricevuto come feedback facendo di esso copia e incolla o mediante una banale revisione della forma. Se contributi che per estensione e per originalità saranno inclusi con il benessere dei relativi autori, saranno evidenziati come contributi terzi oppure se integrati i relativi autori parteciperanno ai diritti d'autore di questo documento secondo gli accordi o in assenza di essi come frazione relativa del documento finale.