

INTERVISTA



Puma, British Telecom, Groupon, Sicap, Game Studios, l'Università della East London, il Comune di Reggio Emilia, l'Istituto nazionale di fisica nucleare, il Gruppo l'Espresso. Tutti apprezzano proprio la possibilità di accedere al codice sorgente, cosa che permette di semplificare la fase di diagnostica e gli interventi di personalizzazione, e di potersi confrontare con la grande comunità dell'open source, perché questo significa beneficiare di competenze ed esperienze diffuse. La nostra è un'architettura moderna, semplice ma potente, le nostre funzionalità vengono implementate già nella prospettiva dell'utilizzatore e si prestano a inserirsi in altro software già esistente. Il tutto, come abbiamo già detto, a prezzi decisamente competitivi.

Chiudiamo con una domanda più personale. Lei tiene un blog molto frequentato, l'Open book sulla BI, ed è anche presente sui social media. È soddisfatto della sua esperienza?

Proprio per la mia formazione in ambito open source, mi sento a mio agio quando ho la possibilità di aprirmi agli altri e collaborare. Mi piace potermi esprimere su quanto mi sta a cuore o sul futuro dell'industria informatica. Ognuno dei principali strumenti social ha un suo compito preciso, per cui uso Twitter per messaggi veloci ma regolari rivolti al grande pubblico, ma preferisco il blog per approfondire i discorsi e argomentare le mie posizioni. Come società siamo presenti su Facebook, LinkedIn e Google+. Sono tutti strumenti che fanno rete, che rendono possibile un'interazione aggiuntiva con quanti contano su di noi o come fornitore o come partner. Sviluppano il senso di partecipazione e di coinvolgimento, aspetto fondamentale nel rapporto con la nostra community. Per chi come noi lavora con l'open source non avrebbe alcun senso chiudersi in sé. ■

Covey sulla leadership

Una volta incontrai i dirigenti di una grande azienda e chiesi di mostrarmi la dichiarazione della loro missione. In sintesi diceva: "Il nostro obiettivo è di aumentare il patrimonio degli azionisti". Chiesi loro: «Ma chi la legge ne è ispirato?». Sorridendo risposero: «No, abbiamo appeso un'altra dichiarazione di missione, ma noi dirigenti miriamo a questa». Allora dissi: «Volete che vi dica qual è la vostra cultura aziendale? Siete divisi. Se il vostro settore è sindacalizzato, siete sempre in disputa con i lavoratori. Supervisionate, controllate e fate lavorare i vostri impiegati usando il metodo del bastone e della carota. Circola moltissima energia negativa che sfocia in conflitti interpersonali, rivalità tra i dipartimenti, mire nascoste e giochi politici». Sorpresi dalle mie doti di chiarezza, chiesero: «Come fa a conoscerci così bene? Come ha potuto descrivere la situazione in maniera così dettagliata?». Risposi: «Non ho bisogno di sapere molto del vostro settore o di voi. Mi basta conoscere la natura umana».

■ Trattate sempre i vostri dipendenti esattamente come volete che essi trattino i vostri migliori clienti.

■ Leader si nasce o si diventa? Questa è una dicotomia sbagliata: leader non si nasce e non si diventa. I leader scelgono di essere tali.

■ L'autorità morale culturale si sviluppa sempre più lentamente rispetto all'autorità morale istituzionalizzata o all'autorità morale della visione.

■ Leadership efficace significa dare precedenza alla priorità. Gestione efficace è disciplina, execution.

■ Leadership non significa essere un amministratore delegato. Un amministratore delegato è un leader tanto quanto può esserlo chiunque altro. Un leader è tale nella propria vita personale, con i propri amici, nella propria famiglia.

■ Se si mettono bravi elementi in cattivi sistemi, si ottengono cattivi risultati. Se si vuole che il fiore sbocci bisogna annaffiarlo.

■ Nell'età industriale la leadership era una posizione. Nell'età del knowledge worker la leadership è una scelta.

È facile per un leader orientato agli obiettivi concentrarsi sulle cose da fare e ignorare involontariamente i sentimenti altrui e le relazioni che man mano si creano. I leader si lasciano spesso suggestionare da ogni nuovo vento di "dottrina" sulla leadership. Bisogna essere più democratici o autocratici nelle proprie azioni? Più rigidi o più permissivi? Dire di più o chiedere di più? Quali sono le tecniche migliori per fare in modo che le persone facciano le cose richieste? Queste domande sono importanti e devono essere prese in considerazione, ma sono secondarie. La domanda principale è: quanto vi importa davvero?

■ I leader che si interessano delle persone solo perché devono, sbagliano e fanno un buco nell'acqua. Sbagliano perché l'interesse per le persone è fine a se stesso. Fanno un buco nell'acqua perché alla fine vengono scoperti.

La leadership è una scelta che sta nell'intervallo tra stimolo e risposta.

■ La leadership è l'arte più importante perché permette a tutte le altre arti e professioni di funzionare.

■ Il management agisce all'interno del sistema; la leadership agisce sul sistema.

■ Solo quando le persone sono coinvolte in modo sincero e significativo sono disposte a dare il meglio di loro stesse.

■ In questo mondo che va così all'indietro confondiamo l'efficienza con l'efficacia, gli espedienti con le priorità, le imitazioni con l'innovazione, l'esteriorità con il carattere, la finzione con la competenza. ■

Tratto da **I Principi di Stephen Covey**, Gli insegnamenti dell'autore di management più influente degli ultimi 20 anni in una selezione tratta dai suoi più efficaci best sellers, FrancoAngeli, 2013

