



La Sapienza

Università degli Studi di Roma

„Free as in Freedom.
L'Open Source come modello organizzativo“

Roma, 17 giugno 2004

Patrizio Di Nicola
Facoltà di Scienze della Comunicazione



Facoltà di Scienze della
Comunicazione

© P. Di Nicola 2004

dinicola.it

Le origini dell'Open Source

- ☾ *"Free software" is a matter of liberty, not price. To understand the concept, you should think of "free speech", not "free beer."*

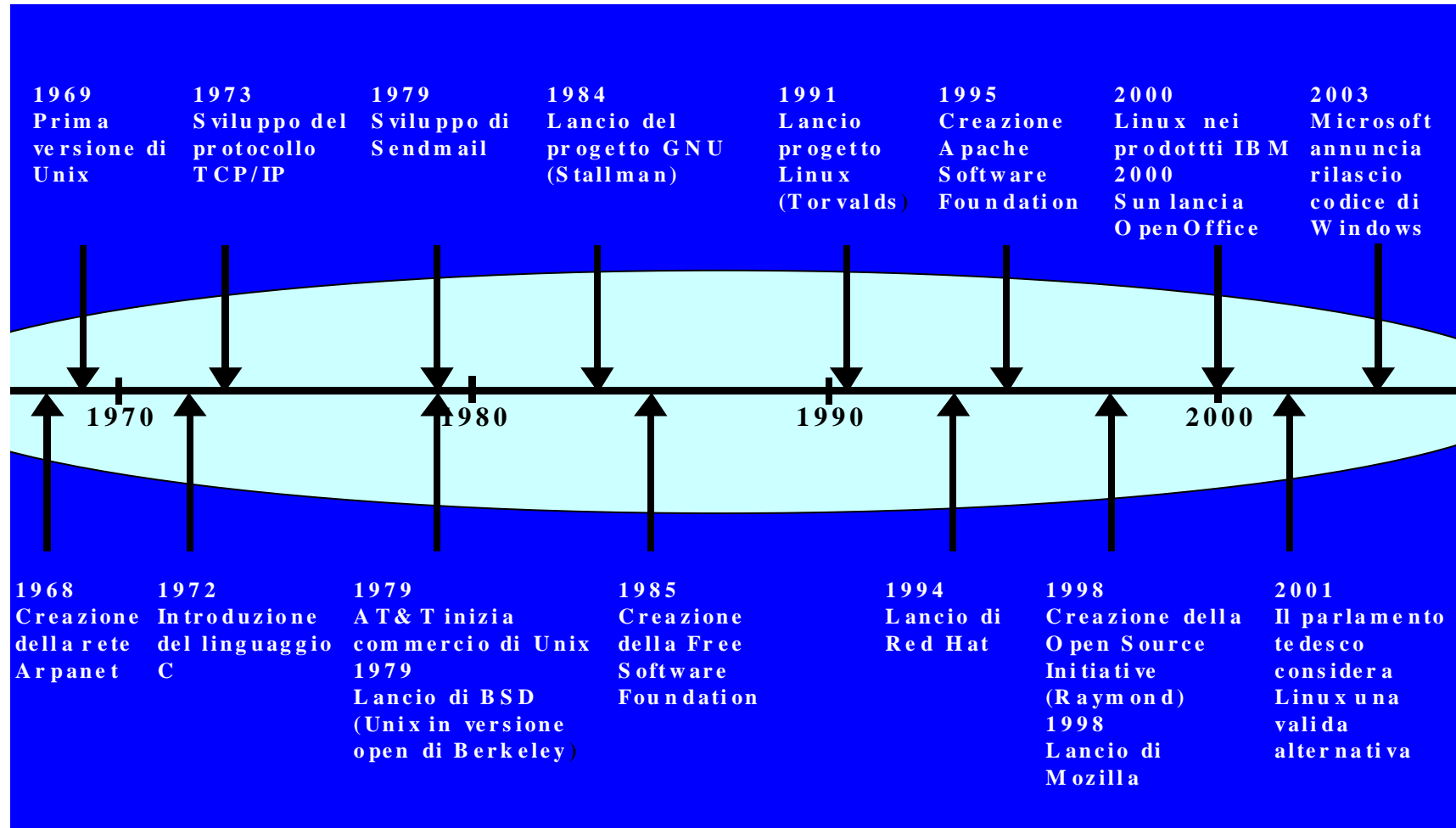


Il miglioramento è continuo

- ☾ Scambiarsi programmi era un mezzo per conoscere le tecniche degli altri e per migliorare il software
- ☾ Bisognava anche acquisire una forte autorevolezza nella comunità degli sviluppatori
- ☾ Con Internet si pongono le basi per lo sviluppo di una cultura nuova che nasce da quattro componenti:
 - ☾ La cultura tecno-meritocratica
 - ☾ La cultura hacker
 - ☾ La cultura comunitaria-virtuale
 - ☾ La cultura imprenditoriale

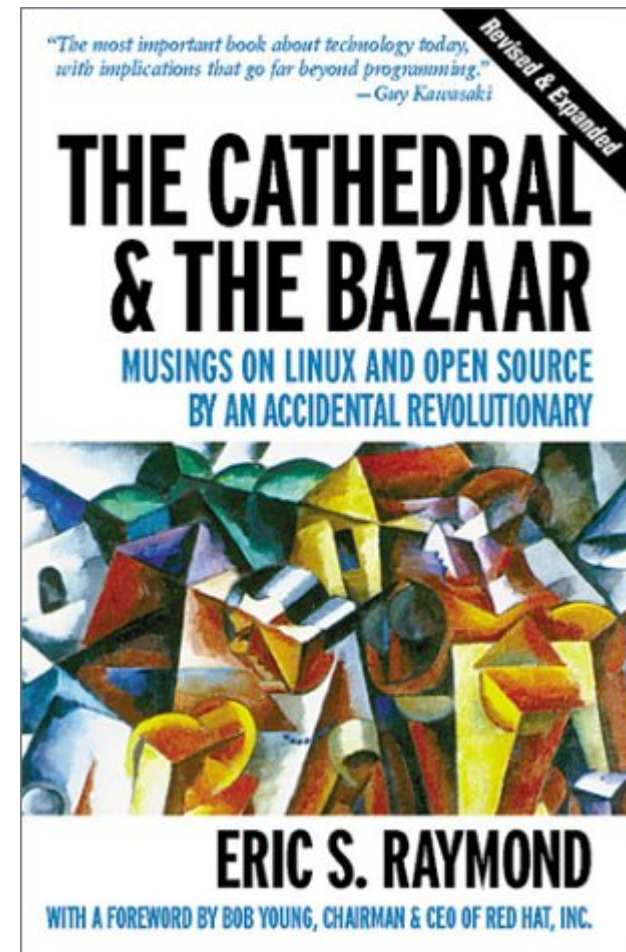


35 anni intensi

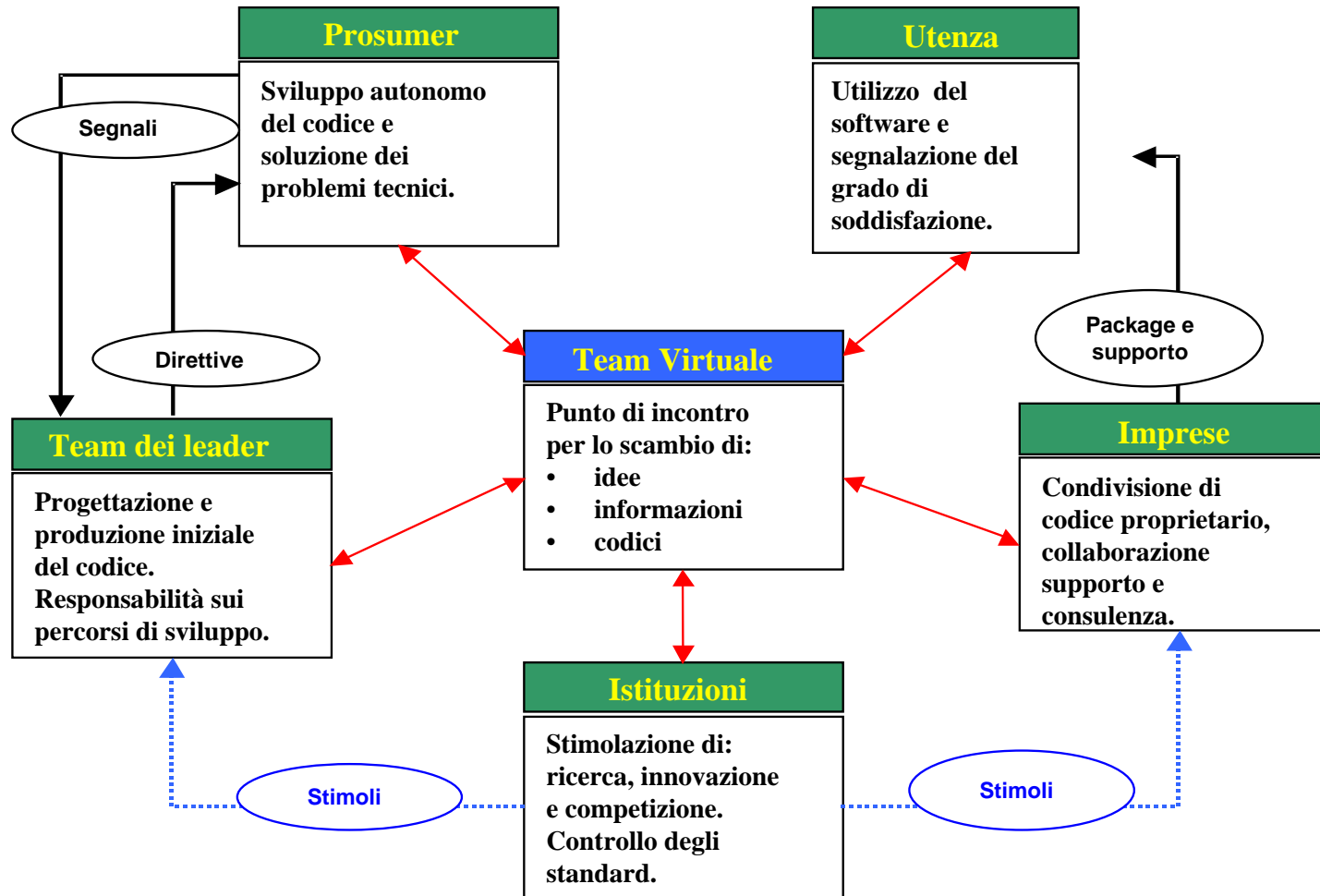


Cattedrale e Bazar

- Nel 1997, a un congresso dedicato alla comunità di sviluppo del sistema operativo Linux, Eric S. Raymond presenta un documento dal titolo “*The Cathedral and The Bazaar*”.
- In questo documento, vengono confrontati il modello di sviluppo commerciale del software (*cathedral*) e il nuovo modello di sviluppo basato su una comunità distribuita e sulla libera distribuzione dei codici (*bazaar*).
- La cattedrale viene utilizzata per descrivere il modello organizzativo tradizionale: gerarchia, ordine, controllo, programmazione, chiusura e difesa dei confini.
- Il bazar può invece ben rappresentare la comunità Open Source: disordine, autonomia, libertà di accesso, apertura e auto-organizzazione.



La comunità di sviluppo stile "Bazaar"



Le caratteristiche organizzative dell'Open Source (1)

	Modello tradizionale		Open Source	
Sistema di valori	Incentrato sui profitti.	Limitate strategie per la qualità.	Volontarietà, libertà e meritocrazia.	Risultati selezionati sulla qualità.
Focus	Centrata sulla struttura organizzativa <i>Organization-centric</i>	Processi di sviluppo non ottimizzati per i singoli progetti.	Centrata sui progetti <i>Project-centric</i>	Il processo di sviluppo è ottimizzato per ogni progetto.
Selezione delle risorse	Gestione del personale e dei progetti secondo regole precise.	Alto costo di gestione del personale.	Risorse attratte dai progetti: autoselezione	Bassi costo di gestione delle risorse.

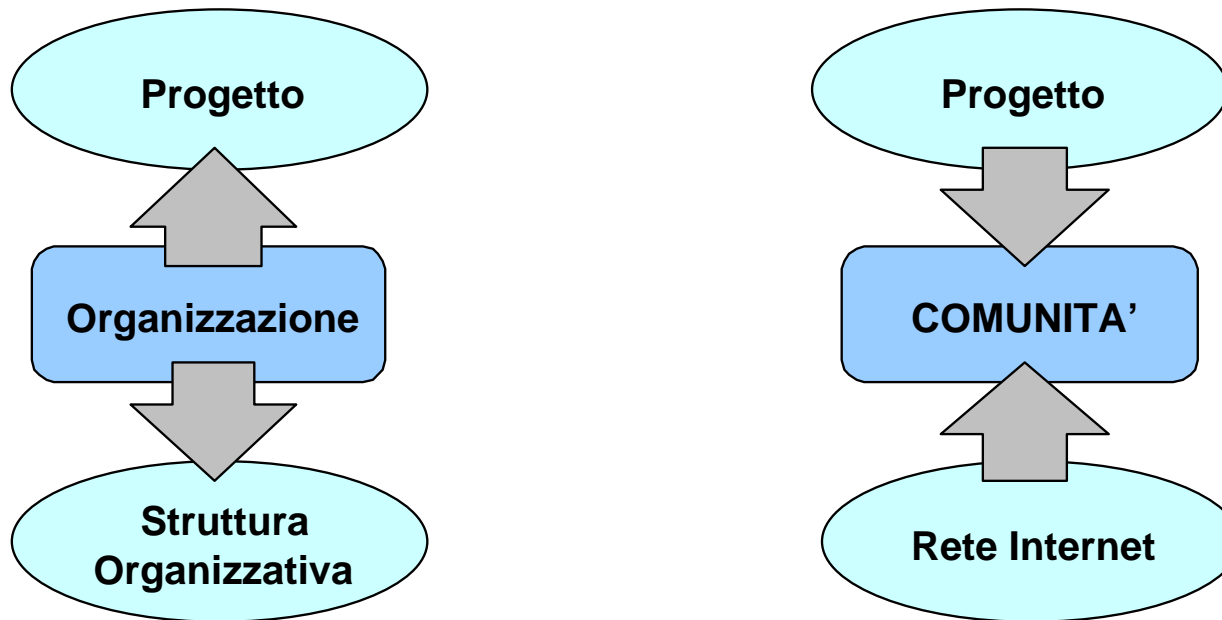


Le caratteristiche organizzative dell'Open Source (2)

	Modello tradizionale		Open Source	
Decentramento	Limitato. <i>Approccio top-down</i>	Lenta evoluzione e minor contenuto innovativo.	Esteso. <i>Approccio bottom-up</i>	Innovazione. Velocità di sviluppo e qualità dei prodotti.
Flusso di informazioni	Vincolato da canali interni <i>Struttura organizzativa</i>	Processi controllati con precisione ma poco flessibili	Libero all'interno di una rete di relazioni. <i>Rete Internet</i>	Limitati costi di gestione. <i>Learning organization</i>
Leadership	Basata su esperienza e anzianità di servizio	Potere decisionale in mano a pochi	Meritocrazia. Leadership basata sulla fiducia e sul consenso	Il potere decisionale è distribuito alla comunità.



La Comunità al centro



Un punto debole?

- ☾ Il fenomeno del Fork: una comunità si spacca in due e nascono due prodotti in concorrenza
- ☾ Questo è una disgrazia se ragioniamo nell'ottica dell'azienda centralizzata
- ☾ Ma fuori della logica commerciale è una garanzia di miglioramento continuo dei prodotti
- ☾ Ogni Fork attrae nei progetti nuovi talenti, che altrimenti ne sarebbero stati esclusi.
- ☾ Il Caso NUKE : il Nuke Web Portal System è un prodotto CMS scritto dallo sviluppatore venezuelano Francisco Burzi poco più che trentenne che, nell'estate del 2000 , creò la prima versione di PHPNuke. Il prodotto catturò subito la simpatia di molti sviluppatori, arrivato oggi alla ultima versione 5.6.
 - ☾ Nella primavera del 2001 da PhpNuke nasce Postnuke, una variante sviluppato da una comunità di un centinaio di programmatori, che si differenzia subito da PhpNuke per l'aspetto multilinguistico, nuovi blocchi aggiuntivi , nuovi layout, una vasta comunità di sviluppatori.
 - ☾ Nella primavera del 2002 da Postnuke nasce Envolution, il fork di un fork, col distacco di vari sviluppatori dalla comunità di PostNuke. L'idea principale è di rendere completamente personalizzabile il sistema per ogni sviluppatore o Webmaster senza bisogno di dover toccare il Core (il codice base).



Le comunità professionali in azienda

- ☾ il valore delle comunità professionali virtuali interne alle imprese va valutato, sotto il profilo organizzativo, da molteplici punti di vista:
 - ☾ come elemento di socializzazione professionale intra-aziendale;
 - ☾ come area di problem solving a fronte di specifiche problematiche esplicitate in rete da un membro della comunità
 - ☾ come area di de-burocratizzazione dei rapporti di lavoro tra professionisti situati a livelli diversi di responsabilità nell'impresa
 - ☾ come elemento di rinforzo dell'identità aziendale attraverso l'appartenenza a specifiche e più gratificanti comunità professionali dell'azienda.



Oltre la fedeltà aziendale

- € Il concetto di comunità professionale in rete, nonostante gli sforzi messi in atto dalle aziende per creare sistemi di lavoro cooperativo e di discussione, si espande ben oltre i limiti della intranet.
- € Oltre ad essere uno sviluppatore di software dell'azienda X spesso l'individuo si percepisce anche come facente parte della più ampia comunità degli sviluppatori. Si tratta di una vera e propria "appartenenza multipla", che ha le sue regole di lealtà, cooperazione, mutua assistenza.
- € L'appartenenza ad una comunità virtuale allargata, infatti, garantisce l'esistenza di una via di fuga dalla rete aziendale, ed abilita l'ingresso in un nuovo posto di incontro, che promette nuovi discorsi sociali e nuove esperienze di comunione professionale .
- € Le organizzazioni pretendono dai loro membri il massimo della professionalità, ma anche della fedeltà. Le due cose, quando si parla di gruppi altamente professionalizzati ed operanti in rete, **sono in contrasto.**



Verso un nuovo modello di organizzazione del lavoro ?

Dimensioni	Modello Taylor-Fordista	Organizzazione Flessibile	Organizzazione Bazaar
Tempo	Organizzazione formale del tempo	Organizzazione flessibile del tempo	Auto-organizzazione del tempo
Spazio	Luogo di lavoro definito e stabile (Place)	Luogo di lavoro Delocalizzato (No Place)	Spazio di lavoro indefinito ed instabile (Work Space)
Autonomia	Dipendenza gerarchica	Self-employment	Self-involvement
Appartenenza	Impresa	Categorie e associazioni	Comunità professionali
Motivazioni	Economiche e di stabilità del lavoro	Indipendenza e flessibilità	Gioia e soddisfazione personale
Etica	Etica protestante: dovere professionale	Etica freelancer: network di relazioni	Etica hacker: Piacere, passione e ozio creativo



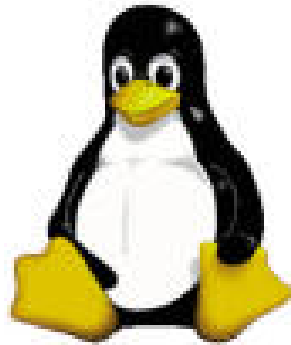
Open Source ed Ozio creativo

- L'Open Source introduce una nuova tipologia di lavoro libera da vincoli di tempo e di spazio. Il luogo di lavoro non è più elemento caratterizzante dell'organizzazione e l'orario sincronizzato non è più un'esigenza.
- L'etica hacker (*Pekka Himanen*) è un'etica del piacere dove si confonde il lavoro con il tempo libero e i risultati del lavoro hanno principalmente un valore sociale.
- L'assenza di un'organizzazione precisa dei tempi di lavoro confuta la regola benedettina per cui "*l'ozio è nemico dell'anima*" e fa rinascere l'idea di "*ozio creativo*" (*De Masì*).



La creazione di Linux? Solo per divertirmi

Linus Torvalds



Per saperne di più...

Si raccomanda la lettura del volume:

Muffatto M., Faldani M., *Open Source.
Strategie, organizzazione, prospettive.* Il
Mulino, 2004

Da tale libro sono tratte alcune delle slide di questa
presentazione



...GRAZIE

PER

LA VOSTRA

ATTENZIONE...



Ulteriori informazioni: patrizio@dinicola.it
www.dinicola.it