

**Italians alla corte di Bill Gates. Tra gioie e dolori. Nel Campus di Redmond sono un centinaio, con possibilità di fare carriera. E benefits aziendali. Ma guai a non raggiungere gli obiettivi singoli e di gruppo, il trasferimento è assicurato**

*(Corriere Economia, ottobre 2007)*

Il rientro in Italia è fuori discussione. Perché al Campus Microsoft di Redmond, a 20 chilometri da Seattle, si sta bene. Tutti partecipano in modo diretto alla ricerca. Frutto delle idee partorite nelle stanzette dei 100 building in vetro e cemento, affacciati sul verde dei boschi. Poi a parità di stipendio, abitare qui costa meno rispetto all'Italia. Con una migliore qualità della vita. Il resto lo fanno benefits e incentivi. E' questo che, con diverse sfumature, pensano gli italiani alla "corte" di Bill Gates. In tutto sono un centinaio. Corriere Economia li ha incontrati per raccogliere le storie più significative. «Divisi tra "pendolari", cioè i dipendenti che vanno avanti e indietro tra sede italiana e Campus - spiega il milanese **Glauco Ferrari** a Redmond dal 2000, come responsabile marketing - e chi aderisce alla job rotation. Il programma di rotazione del lavoro, con periodi di permanenza in Usa di almeno sei mesi». Poi ci sono gli "stanziali". I ricercatori e manager che decidono di fare carriera in casa Microsoft, trasferendosi a Redmond.



Difficile stabilire quante siano le ore lavorative, perché non esiste regola fissa. Qui vale la flessibilità. C'è chi inizia alla 7 di mattina, dopo una corsa tra il verde e l'espresso alla Cafetteria, per finire alle 3 del pomeriggio. Qualcuno, come nel caso di molti softwaristi, lavora di notte, quando tutto è tranquillo. E poi tanti "mobile worker". I lavoratori mobili che utilizzano banda larga e notebook (fornito dall'azienda), per operare tra casa e ufficio.

Come **Annalisa Gironi**, 44 anni, toscana. Ha iniziato in Microsoft nel 1990 a Dublino. Mansione "localizer". Ovvero traduttrice di software e manuali. Poi è arrivata a Redmond come responsabile dell'enciclopedia multimediale Encarta. Spiega: «passo metà del tempo a lavorare da casa, collegata in rete con i miei colleghi. Questo mi permette di stare vicina a mia figlia di 3 anni. Di seguirla durante la giornata. Per una donna è un vantaggio».

Perché al Campus conta il raggiungimento degli obiettivi singoli e di gruppo. Con vantaggi e svantaggi. Ribadisce **Alessandro Catorcini**, diventato senior program manager dopo 5 anni negli Usa: «nei periodi di rilascio di un prodotto software, mi è capitato di lavorare 24 ore filate. Qui si è fortemente responsabilizzati. Ergo, se non risolvi il problema saranno guai per te ed il team con cui lavori». E come minimo il trasferimento è assicurato. Con la perdita degli incentivi economici.

Negli anni '70 Redmond era lo svincolo ferroviario di Seattle, sull'autostrada che porta verso il Canada. Poi è arrivato il software di Mr.Gates. Adesso il sobborgo conta 55 mila abitanti. Chi non lavora nel Campus (35 mila) sta nell'indotto. «Non solo - dice **Davide Viganò**, uno degli Italiani che ha raggiunto gli alti vertici Microsoft, nominato responsabile del settore "healthcare" – per ogni assunto abbiamo un fattore di sviluppo cinque volte superiore». Questo significa che un dipendente produce attività esterne per altre cinque persone. Impiegate nella miriade di aziende satellite e spin-off, sorte nel corso degli anni attorno a Seattle. Con un problema però: se Microsoft andasse male, sarebbero i primi a pagare.



Al Campus, compito principale del management è trasmettere i valori del "work-life balance". Un giusto equilibrio tra lavoro e vita privata. Sfruttando anche i benefit aziendali. Ad esempio: l'assistenza sanitaria e cure specialistiche, il tempo libero con palestre e fitness. Gli sconti nei negozi convenzionati. E per venire in aiuto ai

dipendenti viene fornita anche l'assistenza legale.

Ma la motivazione che spinge gli Italiani a rimanere Redmond è un'altra. La spiega il 39enne **Gerardo Dilillo**, arrivato da Varese nella piovosa Seattle nel 1998: «dopo la laurea in Ingegneria elettronica, in 4 anni di lavoro in Italia, non ho avuto una sola promozione. Qui in pochi mesi mi hanno dato responsabilità e mezzi economici, per sviluppare progetti hitech». E prosegue: «in casa Microsoft vige il principio meritocratico e una dura selezione d'ingresso». Una barriera fitta di colloqui, in cui bisogna dimostrare buone competenze. Gerardo ne ha superati cinque, di cui uno tecnico di 6 ore.

Ma la politica aziendale, severa in recruitment e obiettivi, premia i lavoratori fedeli. Con tanto di rituale. Racconta **Carlo Malaguzzi**, fino allo scorso anno dirigeva la divisione Information Worker a Milano: «dopo 5 anni il dipendente riceve una penna o un orologio con incisi nome e data di assunzione». Viene regalata dal supervisor assieme a coriandoli e palloncini, durante una festiccioia in ufficio. Dopo 10 arriva un prisma di cristallo con tanto di targa, accompagnata dalla lettera di complimenti, firmata Gates & Ballmer.

Nella busta anche dieci azioni della società. E finalmente dopo 20 anni di onorato servizio, una cena con Bill in persona. Nei corridoi dei buildings si sussurra che fino a qualche anno fa, i fedelissimi, sedevano al suo tavolo di casa. Adesso bisogna accontentarsi di un lussuoso ristorante sul lago Washington. Con vista, in lontananza, della sfarzosa villa di Mr.Gates.



###